

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA**

Mariléia Martins Tupy

**IMPACTOS NO COTIDIANO ESCOLAR GERADOS PELA ROTATIVIDADE DE
PROFESSORES NAS ESCOLAS ESTADUAIS DE MG: UM ESTUDO DE CASO NA
CIRCUNSCRIÇÃO DA SRE DE ALMENARA**

Almenara -

2023

Mariléia Martins Tupy

**IMPACTOS NO COTIDIANO ESCOLAR GERADOS PELA ROTATIVIDADE DE
PROFESSORES NAS ESCOLAS ESTADUAIS DE MG: UM ESTUDO DE CASO NA
CIRCUNSCRIÇÃO DA SRE DE ALMENARA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Curso de Especialização em Gestão Pública,
como requisito parcial para obtenção do
Certificado de Especialista.

Orientador: Professor (a) Deise Luiza Ferraz

Almenara

2023

Ficha catalográfica

T928i
2023

Tupy, Mariléia Martins.
Impactos no cotidiano escolar gerados pela rotatividade de professores nas escolas estaduais de MG [manuscrito] : um estudo de caso na circunscrição da SRE de Almenara / Mariléia Martins Tupy. – 2023.
26 f.: il.

Orientadora: Deise Luiza da Silva Ferraz.
Monografia (especialização) – Universidade Federal de Minas Gerais, Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração.
Inclui bibliografia.

1. Administração. 2. Gestão pública. I. Ferraz, Deise Luiza da Silva. II. Universidade Federal de Minas Gerais. Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração. III. Título.

CDD: 658

Elaborado por Leonardo Vasconcelos Renault CRB-6/2211
Biblioteca da FACE/UFMG. – LVR/017/2024



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
CENTRO DE APOIO À EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA - CAED
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA

FOLHA DE APROVAÇÃO

NOME: **MARILÉIA MARTINS TUPY**, Nº. DE REGISTRO: **2022706425**

TRABALHO FINAL: **"IMPACTOS NO COTIDIANO ESCOLAR GERADOS PELA ROTATIVIDADE DE PROFESSORES NAS ESCOLAS ESTADUAIS DE MG: UM ESTUDO DE CASO NA CIRCUNSCRIÇÃO DA SRE DE ALMENARA"**.

Trabalho de Conclusão da Especialização apresentada ao Curso de Especialização em Gestão Pública, do Programa de Pós-graduação em Gestão Pública, da Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Gestão Pública.

APROVADA em 28 de setembro de 2023, pela Banca Examinadora constituída pelos Membros:

Prof. Dra. Deise Luiza da Silva Ferraz (Orientadora CEPEAD/FACE/UFMG)

Profa. Me. Narrayra Granier Cunha (Membro da Banca Examinadora FAPEMIG/UFMG)

Prof. Dr. Érico Aurélio Abreu Cardozo (Membro da Banca Examinadora QI - FACULDADE & ESCOLA TÉCNICA)



Documento assinado eletronicamente por **Érico Aurélio Abreu Cardozo, Usuário Externo**, em 13/12/2023, às 18:04, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Antonio Artur de Souza, Professor do Magistério Superior**, em 13/12/2023, às 23:28, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Narrayra Granier Cunha, Usuária Externa**, em 18/12/2023, às 22:57, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Deise Luiza da Silva Ferraz, Professora do Magistério Superior**, em 20/12/2023, às 16:43, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufmg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **2878960** e o código CRC **7FEAADCE**.

Referência: Processo nº 23072.275655/2023-96

SEI nº 2878960

Mariléia Martins Tupy

**IMPACTOS NO COTIDIANO ESCOLAR GERADOS PELA ROTATIVIDADE DE
PROFESSORES NAS ESCOLAS ESTADUAIS DE MG: UM ESTUDO DE CASO NA
CIRCUNSCRIÇÃO DA SRE DE ALMENARA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Especialização em Gestão Pública,
Universidade Federal de Minas Gerais, para obtenção do Certificado de Especialista.

Orientador: Professor (a) Deise Luiza Ferraz

Banca examinadora

Professor (a): Érico Aurélio Abreu Cardozo

Professor (a): Narrayra Granier Cunha

Almenara

2023

RESUMO

Na organização pública, o fenômeno da mudança significa uma condição de sobrevivência, é um processo contínuo, a rotatividade de servidores nas escolas estaduais de Minas Gerais tornou muito frequente. Quase todas as instituições de ensino públicas mineiras têm alta rotatividade de professores, segundo dados do último Censo Escolar. As razões que afastam os educadores são diversas. É preciso considerar que a rotatividade, através de licenças e exoneração de professores traz custos significativos para o sistema de ensino, pois torna-se necessário substituí-los e assim replicar os custos com contratação e formação. A rotatividade também acarreta prejuízos para a construção de uma equipe coesa dentro das escolas, para a aprendizagem dos alunos, podendo gerar outras consequências negativas, tais como: capacitações de servidores, principalmente no administrativo e redução na qualidade dos serviços prestados. O levantamento dos dados foi realizado por meio de sistemas operacionais da SEE e SEPLAG, no período de 2021 a 2022, permitindo encontrar como oportunidade de pesquisa: a integração de métodos quantitativos e qualitativos. Conhecer os determinantes da rotatividade dos servidores públicos pode contribuir para que os gestores públicos atuem na redução desses prejuízos à organização. Ambiente de trabalho desgastante e violência também impulsionam o êxodo docente.

Palavras-chave: Rotatividade; gestão de pessoas; sistema operacionais.

ABSTRACT

In public organization, the phenomenon of change means a condition of survival, it is a continuous process, the rotation of servers in state schools in Minas Gerais has become very frequent. Almost all public educational institutions in Minas Gerais have high teacher turnover, according to data from the last School Census. The reasons that distance educators are diverse. It is necessary to consider that turnover, through licenses and dismissal of teachers, brings significant costs to the education system, as it becomes necessary to replace them and thus replicate the costs of hiring and training. Turnover also causes damage to the construction of a cohesive team within schools, for student learning, and may generate other negative consequences, such as: training of servers, mainly in the administrative area and a reduction in the quality of services provided. The data collection was carried out through SEE and SEPLAG operational systems, in the period from 2021 to 2022, allowing to find as a research opportunity: the integration of quantitative and qualitative methods. Knowing the determinants of the turnover of public servants can help public managers act to reduce these losses to the organization. Exhausting work environment and violence also drive the exodus of teachers.

Keywords: Turnover; people management; operating systems.

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO | 6 |
| 2 OBJETIVOS | 7 |
| 3 REVISÃO DA LITERATURA | 7 |
| 3.1 GESTÃO DE PESSOA – CULTURA ORGANIZACIONAL..... | 7 |
| 3.2 O QUE É ROTATIVIDADE DE PESSOAS..... | 7 |
| 3.3 ROTATIVIDADE DE SERVIDORES EM ESCOLAS PUBLICAS..... | 8 |
| 4 METODOLOGIA | 10 |
| 4.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA..... | 10 |
| 4.2 TECNICA DE COLETA..... | 10 |
| 5 ANÁLISE DOS DADOS | 10 |
| 6 CONCLUSÃO | 11 |
| REFERENCIAS | 12 |

1 INTRODUÇÃO

A definição de gestão é bem ampla e possui muitas vertentes para o seu uso, sendo difícil restringir toda a sua atuação em apenas alguns parágrafos. Porém, para fins de entendimento e contextualização, utilizou-se a explicação de Santos (2008), que engloba a gestão como um método de organização e incorporação de inúmeras técnicas para atingir determinados objetivos.

No que diz respeito ao setor público, a gestão existe para: reduzir a pobreza, melhorar a educação, aumentar a competitividade econômica, aumentar a proteção dos recursos naturais, conservação e expansão da cultura, etc. De modo geral, esses são alguns dos principais requisitos de uma sociedade moderna, e qualquer melhoria na gestão do setor público deve estar estrategicamente voltada para o alcance desses objetivos, ou seja, o desenvolvimento econômico e social do todo (NASCIMENTO, 2014, p. 621).

Ainda segundo Nascimento (2014), pensando nessa melhora, a gestão pública deve fazer parte de um amplo projeto de desenvolvimento que visa aprimorar a organização e os métodos, a informação gerencial, a formação de pessoal e a relevância estratégica. Para atuar neste novo modelo de gestão pública, os governos procuraram buscar alguns referenciais estratégicos: questões sobre as perspectivas futuras, que estão relacionadas à percepção do ambiente recente; novas variáveis; principalmente, determinar alguns objetivos estratégicos a serem traçados; foco em resultados, orientado para resultados, com base no planejamento, definição de ferramentas, medição e avaliação de desempenho.

No setor público, vem crescendo e consolidando tecnologias de informação e comunicação em grande escala como formas de organização e realização do trabalho. (DI GIACOMO, 2005)

Em um estado onde o número de desemprego ainda têm sido elevado, várias pessoas tentam proteger-se em um emprego para a vida. Acessar uma posição no setor público implica passar por um processo seletivo bastante competitivo, com a intensão de permanecer no cargo até a idade de aposentadoria.

Na organização pública, o fenômeno da mudança significa uma condição de sobrevivência, é um processo contínuo, a rotatividade de servidores nas escolas estaduais de Minas Gerais tornou muito frequente. Quase todas as instituições de ensino públicas mineiras têm alta rotatividade de professores, segundo dados do último Censo Escolar. As razões que afastam os educadores são diversas, como convocação e contratação em regime temporário, adoecimento, remoção, aposentadoria e principalmente exonerações a pedido.

Os impactos causados pela rotatividade não são poucos. Para empregos no setor públicos são impostos processos de seleção (concurso público) que tendem, conforme observado, demorar muito tempo para as nomeações. Se o servidor trabalha em uma unidade de ensino

“A rotatividade refere-se ao fluxo de entradas e saídas de pessoas em uma organização, ou seja, as entradas para compensar as saídas de pessoas das organizações” (CHIAVENATO, 1999, p. 69).

Existem estudos que mostram os altos índices de afastamento motivados por problemas de saúde. Nesse sentido, pode-se citar o estudo de Forattini e Lucena (2015). É preciso considerar que a rotatividade, através de licenças e exoneração de professores traz custos significativos para o sistema de ensino, pois torna-se necessário substituí-los e assim replicar os custos com contratação e formação.

Os estudos realizados por Bahia (2009), Catani e Vicentini (2004) citado por Silva (2007), Siqueira (2006 apud SILVA, 2007), Duarte (2009); Pereira (1969 apud SILVA; FERNADES, 2006); Arroyo e Abramowicz (2009) demonstraram que a rotatividade docente prejudica a organização pedagógica da Instituição interferindo principalmente, através desses estudos no desenvolvimento da aprendizagem do aluno.

2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

Apresentar um levantamento acerca do tema rotatividade, por meio da análise de dados, conhecendo os determinantes da rotatividade dos servidores públicos de Minas Gerais

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Apresentar e definir estudos relacionados à rotatividade de servidores na jurisdição da SRE de Almenara;
- Verificar os tipos de rotatividade de servidores e as possíveis causas.

3 REVISÃO DA LITERATURA

3.1 Gestão de Pessoas - Cultura organizacional

A adaptação da cultura organizacional das organizações públicas ao contexto em que estão inseridas, de forma a atender às mudanças nas demandas e anseios da sociedade, apresenta-se como requisito para outras transformações organizacionais pretendidas, como, por exemplo, a introdução de novas tecnologias, a coprodução de serviços e a cooperação Inter organizacional.

Não se pode transformar processos e comportamentos “superficiais” sem alterar questões mais profundas das organizações (BILHIM, 2012). A máquina administrativa tem passado por visíveis mudanças no século XXI, sobretudo no que tange à gestão de pessoas. Salienta-se, entretanto, que existe uma preocupação da esfera pública em se adequar à nova realidade do mercado no intuito de atenuarem os conflitos existentes entre as diversas gerações que fazem parte da gestão pública.

3.2 O que é rotatividade de pessoas

A rotatividade de servidores, conforme estudos, nada mais é do que o fluxo de entradas (admissões) e saídas (desligamentos, demissões, remanejamentos e aposentadorias) de pessoas em uma organização. Encontramos vários conceitos do termo rotatividade na literatura. Mobley (1992) relaciona a rotatividade à quebra do vínculo financeiro entre um indivíduo e uma empresa. Já Chiavenato (2010, p. 89) descreve que a rotatividade são trocas das entradas com as saídas de pessoas das organizações.

A alta rotatividade de pessoal é um grave problema, pois mitiga a força de trabalho, afasta gente talentosa e resulta em elevados custos à organização. Em razão disso, é preciso entender suas causas e soluções. Até certo ponto essa alternância de servidores é natural. Alguns profissionais se aposentam, afastam de LTS ou mudam de cidade, por exemplo. Mas quando esse número é elevado, significa um impacto nas unidades de ensino e os fatores devem ser estudados.

3.3 Rotatividade de servidores em escolas publicas

Na literatura analisada, de acordo com Saraiva (2015, p. 5) “[...] tempo que os docentes ficam nas escolas vulneráveis não ultrapassa, em nenhuma das etapas da Educação Básica, seis anos, apresentando médias de dois anos em alguns casos. A relação dos docentes com o desempenho dos alunos revela um campo de forte tensão. Pressionados por metas definidas externamente, os docentes nem sempre são capazes de atingir os níveis estabelecidos pela gestão por resultados”.

Conforme Ferreira (2006 p. 3) encontramos professores com contratação temporária ou por tempo determinado, impedindo assim a formação de vínculos entre professores, pela necessidade de trabalhar em várias escolas ou preferência a estabelecimentos de ensino de localização privilegiada.

A rotatividade também acarreta prejuízos para a construção de uma equipe coesa dentro das escolas, para a aprendizagem dos alunos, podendo gerar outras consequências negativas, tais como: capacitações de servidores, principalmente no administrativo e redução na qualidade dos serviços prestados.

A rotatividade de servidores, não é denominada simplesmente como uma causa, precisamos identificar a motivação proporcionadas pelos meios externo ou interno. No meio externo, está a busca por melhores vagas, políticas de salários e vagas disponíveis com melhor acesso etc. Já no meio interno, caracteriza-se, perspectivas de desenvolvimento, práticas gerenciais, o relacionamento interpessoal, o esclarecimento dos cargos e a disposição física e mental do emprego. A cultura e estrutura organizacional são os responsáveis pela maioria destes fatores variáveis internas (CHIAVENATO, 2015).

Recursos humanos no setor público possui algumas peculiaridades que são oriundas da própria natureza das organizações que compõem esse setor. “O setor público tem como seu principal cliente a sociedade (...) para tanto, necessita manter um quadro perene de profissionais capacitados, motivados e comprometidos com a prestação de serviços de qualidade. ” (NASCIMENTO, 2014, p. 10).

Segundo o INEP (2023, p.5) A alta rotatividade de professores nas escolas pode afetar o estabelecimento de vínculo com a escola e alunos, pois um professor que permanece pouco tempo na escola tem menos condições para identificar situações específicas dos alunos e da

comunidade atendida pela escola, de dar continuidade a planejamentos, nem de contribuir na resolução de eventuais problemas pelos quais a escola esteja passando.

A rotatividade acontece de várias formas e por vários motivos. Para o servidor público efetivo, um dos principais motivos é a vacância do cargo através de exoneração, aposentadoria, movimentação e falecimento.

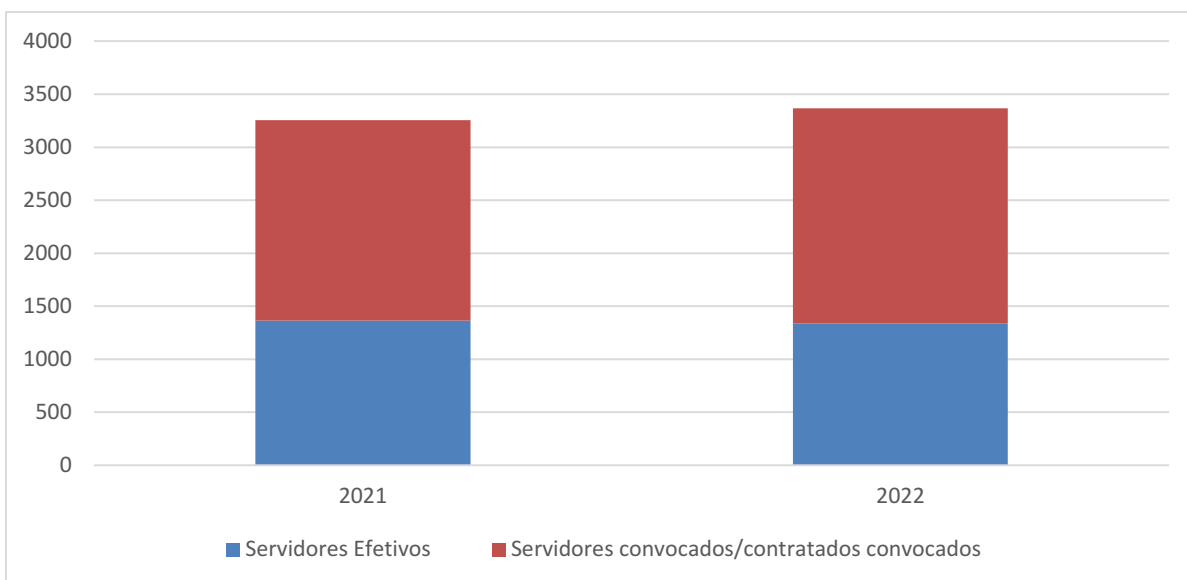
Quadro 01 - Modalidades de vacância e movimentações na Secretaria Estadual de Educação de Minas Gerais

| Tipo | Modalidade | Definição |
|------------------------------|--|---|
| Vacância LEI 869/1952 | Exoneração | Pode ocorrer a pedido do servidor, ou de ofício, neste último caso quando o servidor não toma posse no prazo estabelecido ou quando não são satisfeitas as condições do estágio probatório (Art. 103) |
| | Aposentadoria | Ocorre por invalidez permanente, ou compulsoriamente, aos setenta anos de idade do servidor, ou ainda voluntariamente (Art. 186). Pode haver reversão da aposentadoria (Art. 25) |
| | Falecimento | Ocorre com a morte do servidor. |
| Movimentação | Lei 869/52, Lei 7.109/1977, Lei nº 9.381/1986, Lei nº 9.938/1989, Lei nº 11.050/1993, Lei nº 21.693/2015 e o Decreto nº 8.073/1976 | Ocorre quando há o deslocamento do servidor, a pedido ou de ofício, dentro do mesmo órgão, com ou sem mudança de sede. |

Fonte: Elaborado pela Pesquisadora – SEE

Foi observado, na SRE de Almenara, que mesmo com nomeações, estabilidade que o serviço público oferece, não consegue reter o servidor, nota-se através do gráfico, com um grande volume de servidores convocados /contratados, como foi observarmos ao logo da pesquisa, a maioria são em substituição a afastamentos.

Gráfico 1 – Servidores contratados e convocados –SRE Almenara



Fonte: Elaboração da autora com base no Quadro de Pessoal - SYSADP

Ao longo da pesquisa vamos conhecer os determinantes da rotatividade dos servidores. Analisando definições de alguns autores (DIÓGENES, 2012; KLEIN, GALVÃO e FERREIRA, 2012), a remuneração é uma variável explicativa estratégica da rotatividade. Na teoria organizacional aponta para uma série de fatores comuns associados à intenção de rotatividade no serviço público (WYNEN & BEECK, 2014).

4 METODOLOGIA

4.1 Caracterização da pesquisa

O percurso metodológico do estudo trata-se de uma investigação descritiva, com abordagem quantitativa e qualitativa, desenvolvida por pesquisas de dados da SEE e SEPLAG. Foram utilizadas estatísticas descritivas e análise fatorial exploratória. Para medir os construtos da pesquisa, as escalas de intenção de rotatividade (SIQUEIRA, GOMIDE, OLIVEIRA & POLIZZI, 2014), práticas de gestão de pessoas (DEMO, NEIVA, NUNES & ROZZETT, 2014) e satisfação no trabalho (SIQUEIRA, 2008)

4.2 Técnica de coleta

Em relação ao procedimento técnico, foi utilizada a pesquisa bibliográfica, que conforme Gil (2008) se utiliza de materiais já publicados que abordam o tema, como livros e artigos de periódicos bem como outros materiais da internet e impressos, conforme apontam Prodanov e Freitas (2013), a fim de enriquecer o respaldo teórico deste trabalho.

A Superintendência Regional de Ensino de Almenara, é constituída por 21 municípios, atendendo 62 escolas. A SRE de Almenara conta com um grande número de servidores convocados e efetivos do estado da Bahia por ter vários municípios limítrofes com o estado baiano.



Figura 1 – SEE /MG

Esta pesquisa também se caracteriza como um estudo exploratório, e foi usado como base, o quadro de todos os servidores efetivos como PEB, EEB, ASB e ATB, da circunscrição da Superintendência Regional de Ensino de Almenara (SRE) pela disponibilidade, facilidade de acesso e precisão de dados.

Para compreender o motivo da rotatividade dos servidores públicos foi feito um levantamento de servidores empossado no cargo, que nos últimos anos tenham afastado ou deixado a carreira, de forma voluntária na esfera estadual, sem considerar saídas decorrentes de falecimentos e aposentadorias. Há muitos servidores afastados do ofício por enfermidades, outros solicitam exoneração a pedido no caso o efetivo. Vários fatores que tentam explicar por que os profissionais permanecem na organização ou a deixam. Conforme pesquisa, falta de motivação, desenvolvimento profissional, remuneração, busca de uma melhor colocação profissional, qualificação e infraestrutura adequada estão entre os principais motivos.

No primeiro momento foram considerados os servidores nomeados no período de 2021 a 2022, depois os afastamentos e por último os desligamentos da função pública, sendo expressados na forma de gráficos e tabelas. Foram utilizados documentos institucionais - relatórios, planilhas, banco de dados e sitio institucional da SEE. A coleta de dados foi realizada por meio de pesquisas no PORTAL SYSADP, sistema da Secretaria de Estado de Educação de

Minas Gerais (SEE/MG) que traz informações de todo quadro de pessoal da rede estadual de ensino, no RP1- Relatório de Pagamento, sistema que utilizado pelas Unidades Escolares e Superintendências Regionais de Ensino para controle das informações relativas à frequência do quadro de pessoal das Unidades Escolares.

5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

As convocações e contratações no setor público da educação de Minas Gerais, acontecem por meio de divulgações de editais ao longo do ano letivo. Na SEE ainda há edital de concurso vigente, 07/2017 e edital publicado, EDITAL SEPLAG/SEE Nº 03/2023 ofertando 19 mil vagas para cargos de níveis médio e superior. Na Superintendência Regional de Ensino (SRE) de Almenara, é visível a rotatividade de servidores logo após as nomeações e posse. Esta pesquisa inclui vários fatores associados entre satisfação no trabalho e rotatividade mais detalhadamente.

Está em curso, edital da SEE com um o total de 19.878 vagas, sendo vagas para professor de educação básica, para assistente técnico de educação básica, de especialistas em educação básica, além de técnico de educação, analista educacional na função de inspetor escolar) e analista de educação básica. Nomeações estão sendo publicadas do concurso de 2017, ainda vigente, recompondo o quadro de servidores efetivos da SEE de Minas Gerais. Essa recomposição requer alterações no quadro das escolas ao longo do ano letivo.

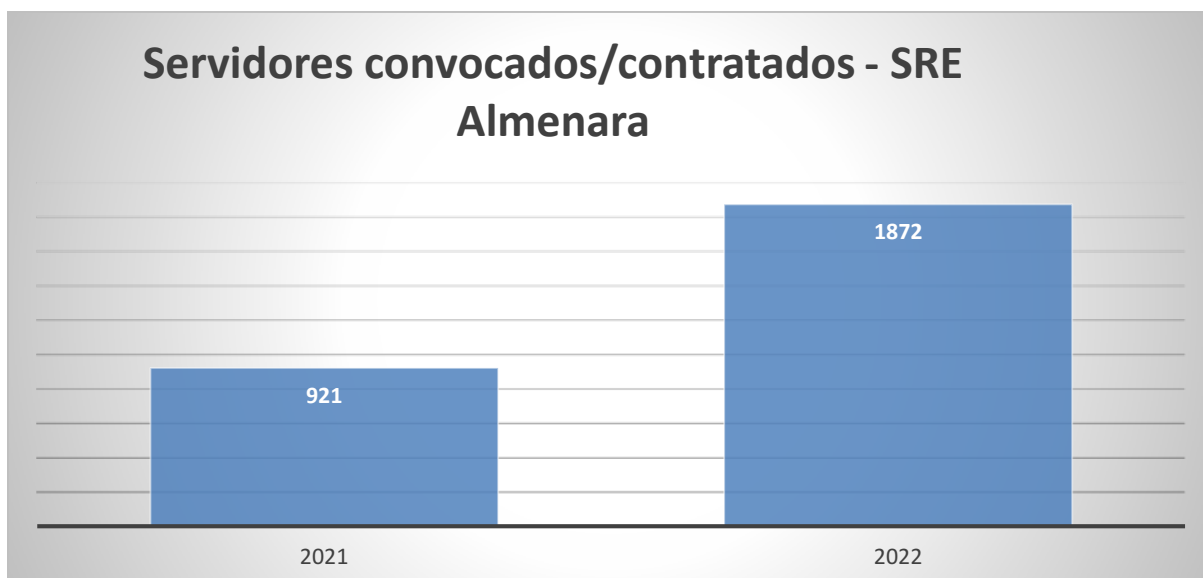
Quadro 1 – Cargos vagos para concurso 2023

| Cargos | Nº de vagas |
|--|--------------------|
| PEB – Professor de Educação Básica | 13.121 vagas |
| EEB – Especialista em Educação Básica | 1.656 vagas |
| ATB – Assistente técnico de Educação básica | 3.393 vagas |
| ATE - Assistentes Técnicos de Educação | 407vagas |
| ANE – Analista Educacional | 552 vagas |
| ANE – Analista Educacional | 438 vagas |

Fonte: Elaboração da autora com base na SEE – educação.mg.gov.br

Foi feito um levantamento do quantitativo de servidores afastados de LTS – Licença para tratamento de saúde ao longo de 2021 e 2022 ou em ajustamento funcional como consta o gráfico abaixo.

Gráfico 2 – Servidores contratados e convocados em substituição a servidores afastados das funções



Fonte: Elaboração da autora com base no Quadro de Pessoal – SYSADP e RP1

Na circunscrição da SRE de Almenara, 127 candidatos foram nomeados em 2021 e 2022, um número bem abaixo que o previsto, conforme a SEE, devido a pandemia de COVID - 19. Mesmo com um número bem abaixo, 21 servidores entraram com requerimento solicitando dispensa de função pública a pedido, tendo por base legal a Resolução SEPLAG nº 04 de 19 de janeiro de 2012.

Gráfico 3 – Nomeações no período de 2021 a 2022 e exonerações a pedido

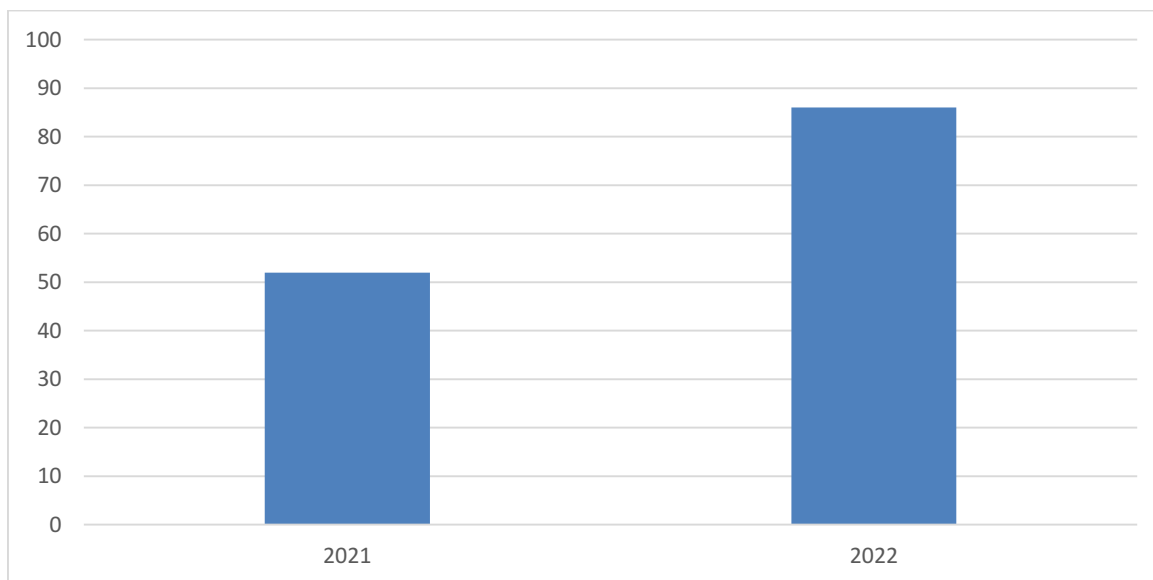


Fonte: Elaboração da autora com base no RP1 e SEI

Foi observado um número muito grande de servidores adoecidos, principalmente pós pandemia. O Ajustamento/Readaptação Funcional é regulamentado pela Resolução SEPLAG no 61/2013 e em seu art. 3º determina que, compete à Superintendência Central de Perícia

Médica e Saúde Ocupacional/SCPMSO, da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão/SEPLAG, indicar o Ajustamento/Readaptação Funcional, conforme previsão legal.

Gráfico 4 – Servidores das Unidades de Ensino - Jurisdição SRE/Almenara em Ajustamento funcional



Fonte: Elaboração da autora com base no Portal SYSADP e Serviço de Acompanhamento Sociofuncional - SAS da SRE/Almenara

1. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo teve como estudo investigar o impacto da alta rotatividade de servidores da administração pública. De acordo com a Secretaria de Estado de Educação (SEE), hoje há muitos servidores afastados do ofício por enfermidades. Dentre elas, esgotamento, estresse e sofrimento mental. A situação tornou-se pior após a pandemia. Ainda por conta do presente estudo foi detectado que ambiente de trabalho desgastante, servidores de outro estado, dificultando assim o seu deslocamento e a violência impulsionando o êxodo docente e desistência. Nomeações estão acontecendo e como explica a subsecretária de Gestão de Recursos Humanos da SEE/MG, Gláucia Ribeiro “Governo de Minas já realizou, desde 2019, 14 mil nomeações de servidores aprovados em concurso público da Educação. “Como forma de valorização profissional e para fortalecer ainda mais a qualidade da educação em todo o estado, o Governo de Minas está retomando agora em 2023, publicação das nomeações, com esse lote de excedentes dos aprovados no último concurso.

Os servidores em ajustamento funcional, apesar de ter sido identificado um quadro de adoecimento, e de o servidor não conseguir desenvolver as atividades inerentes ao seu cargo, ele ainda possui capacidade de desenvolver outras atividades laborativas. Com isso, o servidor é afastado parcialmente de sua atividade, durante o período que for necessário para o tratamento de saúde, com direito a um substituto no seu lugar.

O autor Brito (2011) salienta que o salário não pode ser isolado de outros fatores que são levados em consideração nas decisões sobre a rotatividade, pois causa impactos, com custos diretos e indiretos que impõem às organizações. Os custos diretos referem-se a gastos com reposição de pessoal e, conseqüente, interrupção do trabalho, o que prejudica a eficiência e o desempenho da organização (Lambert & Hogan, 2009)

REFERENCIAS

ARROYO, Miguel Gonzales; ABRAMOWICZ, Anete. **A reconfiguração da escola: entre a negação e a afirmação de direitos.** Campinas: Papirus, 2009.

BAHIA, Norinês Panicacci. Formação de professores em serviço: fragilidades e descompassos no enfrentamento do fracasso escolar. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 317-329, maio/ago. 2009.

BRITO, M. F. Especialista em políticas públicas e gestão governamental no Estado do Rio de Janeiro: **perfil, impressões e motivações.** Trabalho de conclusão de curso. MBA em Gestão Pública. FGV, 2011

CASCIO, Wayne; BOUDREAU, John. **Investimento em pessoas: como medir o impacto financeiro das iniciativas em recursos humanos.** Porto Alegre: Bookman, 2010.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; SILVA, R. **Metodologia científica.** 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações: como atrair, aplicar, manter, desenvolver e monitorar este valioso tesouro organizacional.** 10. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015

DI GIACOMO, Waldemar Álvaro. O “New Public Management” no Canadá e a gestão pública contemporânea. *Revista Brasileira de Estudos Canadenses*, São Paulo, v. 5, n. 1, p. 155-170, 2005.

DIOGENES, L. C. **Intenção de Rotatividade e Percepção de Suporte Organizacional em um Órgão Público Federal.** 2012. Dissertação de mestrado – Departamento de Administração, Universidade de Brasília, Brasília.

KLEIN, F. A.; GALVÃO, F. V.; FERREIRA, A. M. **Determinantes da evasão e retenção dos especialistas em políticas públicas e gestão governamental: um estudo empírico nos principais estados brasileiros.** In: Congresso Consad de Gestão Pública, 5, 2012, Brasília.

LAMBERT, E. G., & HOGAN, N. (2009). **The importance of job satisfaction and organizational commitment in shaping turnover intent: A test of a causal model.** *Criminal Justice Review*, 34, 96–118.

NASCIMENTO, Renan Silva do. **Rotatividade dos Servidores da Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL) e Outros Fatores Motivacionais Associados.** Brasília, 2014. Disponível em <<http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/1800>> acesso em 21/04/2016.

WYNEN, J., & BEECK, S. O de. (2014). **The Impact of the Financial and Economic Crisis on Turnover Intention in the U.S. Federal Government.** *Public Personnel Management*, 43(4) 565– 585.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de Pesquisa Social.** 6. ed. São Paulo: ed. Atlas, 2008.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do Trabalho Científico: métodos e técnica da pesquisa e do trabalho acadêmico.** 2. ed. – Novo Hamburgo: Feevale, 2013

MOBLEY, William H. **Turnover**: causas, consequências e controle. Porto Alegre: Ortiz, 1992.

SILVA, Jadilson Lourenço da. **A rotatividade docente numa escola da rede estadual de ensino**. 2007. Dissertação (Mestrado em Educação) – Pontifícia Universidade Católica, São Paulo.

SILVA, Maria Helena G. Dias; FERNANDES, Maria José Silva. **As condições de trabalho dos professores e o trabalho coletivo**: mais uma das armadilhas das reformas educacionais neoliberais. 2006. 12 f. Monografia (Pós Graduação em Educação Escolar) – Faculdade de Ciências e Letras, Araraquara

SARAIVA, Ana Maria Alves. **O trabalho docente em territórios de alta vulnerabilidade social**: condições de trabalho, permanência e desempenho. 2015. 232 f. Tese (Doutorado em Educação) Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2015.

