



**UNIVERSIDADE DA INTEGRAÇÃO INTERNACIONAL
DA LUSOFONIA AFRO-BRASILEIRA
INSTITUTO DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA**

SAMARA NATALIA DE SANTANA GONÇALVES

ESTABILIDADE DO SERVIDOR PÚBLICO: VANTAGENS E DESAFIOS

SÃO FRANCISCO DO CONDE

2018

SAMARA NATALIA DE SANTANA GONÇALVES

ESTABILIDADE DO SERVIDOR PÚBLICO: VANTAGENS E DESAFIOS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Gestão Pública da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Gestão Pública.

Orientador: Prof.^a M.^a Ailana Linhares de Sousa Medeiros.

SÃO FRANCISCO DO CONDE

2018

Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira
Sistema de Bibliotecas da Unilab
Catalogação de Publicação na Fonte

G629e

Gonçalves, Samara Natalia de Santana.

Estabilidade do servidor público : vantagens e desafios / Samara Natalia de Santana
Gonçalves. - 2018.

42 f. : il. color.

Monografia (especialização) - Instituto de Educação a Distância, Universidade da
Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira, 2018.

Orientadora: Prof.^a M.^a Ailana Linhares de Sousa Medeiros.

1. Estabilidade no emprego - Candeias (BA). 2. Serviço público - Produtividade do
trabalho - Candeias (BA). I. Secretaria de Educação da Cidade de Candeias - Servidores
públicos. II. Título.

BA/UF/BSCM

CDD 341.6527

SAMARA NATALIA DE SANTANA GONÇALVES

ESTABILIDADE DO SERVIDOR PÚBLICO: VANTAGENS E DESAFIOS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Gestão Pública Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Gestão Pública.

Aprovada em: 18/10/2018.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a M.^a Ailana Linhares de Sousa Medeiros (Orientadora)

Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB)

Prof.^a M.^a Maria do Socorro Maia Silva

Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB)

Prof.^a Dr.^a Sandra Maria Guimarães Callado

Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB)

Acima de tudo agradeço a Deus, por mais esta realização.

Dedico a minha família e amigos pelo incentivo para a realização desta nova etapa e em especial minha filha Isabela, minha maior motivação.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a DEUS, pelo dom da vida, pela força e coragem durante esta caminhada e pela oportunidade de chegar ao final desta batalha.

À minha mãe Selma, pelo apoio e carinho.

À minha filha Isabela, por ser a minha principal inspiração e me alegrar em todos os momentos.

Ao amigo Igo da Cruz, pelo incentivo para a realização desta vitória.

Aos colegas de turma Ruy e Iara e aos demais não citados, porém não menos importantes, pelo apoio, companheirismo, pelos momentos de amizade, mostrando que a união faz a força e por estarem ao meu lado nessa jornada.

A minha orientadora Ailana Linhares de Sousa Medeiros, por sua dedicação e presteza em me atender.

Aos funcionários da UNILAB do polo de São Francisco do Conde, pelo atendimento.

Enfim, sou grata a todas as pessoas que direta ou indiretamente contribuíram para a concretização deste trabalho.

“Não importa o que aconteça, continue a nadar”.
(WALTERS, GRAHAM; PROCURANDO NEMO, 2003)

RESUMO

O presente estudo aborda a hipótese de a estabilidade do emprego público ser a motivação causal da ineficiência na prestação dos serviços públicos destinados a sociedade e qual seria a correlação com o comportamento do servidor público concursado. O recorte ocorreu na SEDUC- Secretaria de educação da cidade de Candeias-BA. O estudo possui também em seu escopo a importância da motivação do pessoal, dentro das organizações públicas e como esta pode afetar diretamente o seu desempenho e autoestima. Para tal foi realizada uma pesquisa bibliográfica sobre o histórico da estabilidade e sobre a administração pública no Brasil objetivando mostrar a visão do servidor público e da sociedade perante este assunto. A pesquisa de campo descritiva de cunho qualitativo realizado através de entrevistas, investigou a opinião dos servidores públicos concursados e da sociedade confrontando com a realidade encontrada na cidade de Candeias. Ressalte-se que embora os resultados desta pesquisa não possam ser generalizados a toda a administração, possibilita obter e estimular uma discussão reflexiva que envolve a estabilidade e o comportamento do servidor público e a visão da sociedade sobre o assunto.

Palavras-chave: Estabilidade no emprego - Candeias (BA). Secretaria de Educação da Cidade de Candeias - Servidores públicos. Serviço público - Produtividade do trabalho - Candeias (BA).

ABSTRACT

The present study addresses the hypothesis that public employment stability is the causal motivation of inefficiency in the provision of public services to society and what would be the correlation with the public servant's behavior. The cut occurred in SEDUC- Secretariat of education of the city of Candeias-BA. The study also has in its scope the importance of staff motivation within public organizations and how this can directly affect their performance and self-esteem. For this purpose, a bibliographical research was carried out on the history of stability and on public administration in Brazil, aiming to show the vision of the public servant and society in this matter. The qualitative descriptive field research carried out through interviews investigated the opinion of public servants and the society confronted with the reality found in the city of Candeias. It should be emphasized that although the results of this research can not be generalized to the whole administration, it allows to obtain and stimulate a reflexive discussion that involves the stability and the behavior of the public servant and the vision of the society on the subject.

Keywords: Secretaria de Educação da Cidade de Candeias - Public servants. Stability in employment - Candeias (BA). Public service - Labor productivity - Candeias (BA).

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Apresenta a idade dos entrevistados	26
Gráfico 2	Apresenta o tempo de serviço dos entrevistados	27
Gráfico 3	Apresenta a escolaridade dos entrevistados	27
Gráfico 4	Apresenta o grau de influência da estabilidade na decisão pela carreira pública	28
Gráfico 5	Verificação da estabilidade como opção para o serviço público	28
Gráfico 6	Verificação da importância da estabilidade no serviço público	29
Gráfico 7	Apresenta a opinião dos entrevistados sobre a satisfação dos usuários de serviços públicos	30
Gráfico 8	Apresenta a opinião dos entrevistados sobre a estabilidade como perda da qualidade dos serviços públicos	31
Gráfico 9	Apresenta o comportamento do servidor ser influenciado negativamente pela estabilidade	32
Gráfico 10	Apresenta o grau de reconhecimento do servidor público	33
Gráfico 11	Apresenta o grau de motivação do servidor público	34

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
2	REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1	ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	14
2.2	PRINCÍPIO DA EFICIÊNCIA	15
2.3	SERVIÇO PÚBLICO	16
2.4	CONCURSO PÚBLICO	17
2.5	SERVIDOR PÚBLICO	17
2.6	DIREITOS E DEVERES DO SERVIDOR PÚBLICO	18
3	ESTABILIDADE DO SERVIDOR PÚBLICO	20
4	A ESTABILIDADE SOB A VISÃO DA SOCIEDADE E DO SERVIDOR	22
5	METODOLOGIA	24
6	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	26
7	CONCLUSÃO	35
	REFERÊNCIAS	36
	APÊNDICE	38

1 INTRODUÇÃO

É comum nos dias atuais, nos depararmos com intensas e rápidas modificações vividas pela sociedade em geral, o que aumenta as incertezas e ansiedades diante de incertezas futuras.

As oportunidades de emprego cada vez mais escassas e a instabilidade do mercado de trabalho, torna preocupante a permanência do empregado na iniciativa privada; que por outro lado só aumentam as exigências com relação a formação, especialização e capacitação dos funcionários, quesitos estes que também não garantem sua estabilidade no emprego.

É cada vez mais notórios pessoas que anseiam por uma vaga no setor público com a promessa de estabilidade profissional, salários altos e por vezes maiores do que as do setor privado, de modo que o concurso se tornou uma meta para aqueles que objetivam evitar as exigências privada.

No entanto é crescente na sociedade as insatisfações na prestação dos serviços públicos, onde ocorrem fatos desagradáveis e a maneira com que muitos servidores estão conduzindo as suas atividades por vezes, eleva-se ao desinteresse profissional.

Há situações em que a prestação dos serviços públicos é falha e difícil, sendo comum deparar-se com usuários e a imprensa enfatizando a má qualidade dos serviços. Pessoas doentes nos hospitais e educação de má qualidade são um dos principais exemplos problemáticos em que a população percebe essa ineficiência.

Embora ainda se visualizem vantagens no sistema, deve-se salientar que o concurso público compromete a contratação de pessoas com as habilidades práticas e psicológicas necessárias para o desempenho de determinadas funções específicas, além do fato de que os candidatos serem atraídos pela noção de certa estabilidade e pelo senso comum de pouco serviço ou exigências em comparação ao setor privado.

Para Souza (2002, p.33), “a sociedade responsabiliza o dispositivo da estabilidade pelo agravamento do processo de acomodação, perda de qualidade e deficiência no atendimento às necessidades da sociedade”. Para muitos, a estabilidade é uma das principais causas atrativas do setor público, mas também, em contrapartida, motivo de acomodação dos servidores, que influenciaria diretamente a má qualidade dos serviços prestados tanto interna como externamente.

O sucesso das organizações tanto públicas como privadas, está relacionado aos seus recursos humanos, que através de seus líderes e colaboradores, movimentam e promovem o funcionamento da empresa, produzindo e gerando resultados positivos ou negativos.

Com base no exposto, emergem os questionamentos: o mau comportamento do servidor público possui relação com a estabilidade auferida através do concurso público? A falta de estímulos, comprometimento e treinamento dos servidores, podem influenciar para a insatisfação dos usuários? De que maneira esse quadro pode ser revertido para o alcance satisfatório do resultado final?

A metodologia inicial do trabalho consistirá em pesquisas bibliográficas buscando-se analisar os entendimentos dos doutrinadores acerca do tema e em segundo plano, será utilizado como instrumento de coleta de dados a entrevista, com o sentido de buscar informações específicas acerca do tema abordado por atores envolvidos. Serão entrevistados servidores públicos municipais da cidade de Candeias-Ba, lotados na SEDUC- Secretaria de Educação de Candeias.

O estudo abordará a hipótese de a estabilidade do emprego público ser a motivação causal da ineficiência na prestação dos serviços públicos e qual seria a correlação com o comportamento do servidor público. Além disso, possui também no seu escopo a importância da manutenção dos recursos humanos como fonte de melhoria para um resultado final com qualidade.

Esta pesquisa está organizada da seguinte maneira: na primeira seção aborda-se os principais aspectos teóricos relativos ao servidor público e seu comportamento frente a estabilidade adquirida através do concurso público.

Em seguida é abordada as principais causas e esclarecimentos sobre os motivos que levam ao comportamento inadequado dos servidores tendo como consequência a insatisfação dos serviços prestados.

Conclui-se a terceira seção na qual são analisados os resultados e as conclusões adquiridas através da pesquisa, levando em consideração principalmente maneiras de solução para a problemática.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A administração pública é uma das principais máquinas responsáveis pela geração de valores, emprego e renda necessários para o benefício da sociedade, criando formas de executar atividades essenciais para atender as necessidades básicas mínimas para a sobrevivência da população.

O funcionamento dessa organização depende de atores, habilidades e competências inerentes ao cargo exercido, para o desenvolvimento eficaz do serviço público, ou seja, os servidores públicos.

Ressalte-se, entretanto, que para chegar a plena eficiência e passar uma boa imagem da organização para o público externo, são necessárias características positivas na forma como se executam os serviços públicos, sendo elas: presteza, cortesia, agilidade, responsabilidade, eficiência, entre outros. Quesitos esses que na maioria das vezes não condiz com a realidade que nos deparamos não só pessoalmente e também como relatam jornais e noticiários.

No presente trabalho, apresenta-se a estabilidade do servidor público como um dos motivos causadores da má prestação dos serviços a sociedade.

2.1 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

O termo Administração Pública, de acordo com Arezzo (1999), abrange o conjunto de atividades que se relacionam diretamente com o cumprimento de tarefas consideradas de interesse público, ou comum, numa coletividade ou organização.

Sendo assim, a administração pública tem por objetivo a satisfação do interesse coletivo, e, portanto, utiliza-se dos agentes e órgãos que mostram a vontade do Estado e a necessidade real da população. Sendo esse mesmo Estado, que atua solidamente visando satisfazer o bem comum de indivíduos em uma coletividade sob seu domínio, nas esferas federal, estadual e municipal do governo (JUNQUILHO, 2010).

A administração pública apresenta na Constituição Federal de 1988, os princípios administrativos que norteiam a atividade dos gestores públicos, como também todos os servidores com o intuito de orientar, visando um melhor atendimento as necessidades e satisfazer os anseios da sociedade.

O artigo 37 da Constituição Federal expressa esses princípios, sendo eles: legalidade, moralidade, impessoalidade, publicidade e eficiência, sendo este último o princípio que será

destacado e que mais se aproxima com o conteúdo do trabalho.

2.2 PRINCÍPIO DA EFICIÊNCIA

O princípio da eficiência está expresso no art. 37 da CF/1988, e consiste na eficiência funcional do servidor público nas prestações dos serviços públicos estatais, esperando assim o melhor desempenho possível nas suas atribuições. O agente público tem o dever da eficiência justamente por que o princípio faz parte dos preceitos constitucionais que regem a administração pública.

Este princípio, visa buscar o melhoramento contínuo dos servidores públicos com relação ao exercício de suas funções com presteza e perfeição, buscando constituir uma organização funcional e servindo como base para melhor organizar a administração pública. Como o próprio nome já diz, a eficiência condiz com as características de ser competente, produtivo e de conseguir o melhor rendimento com o mínimo de erros.

Vejam o que diz o doutrinador Hely Lopes Meirelles (2003, p. 94) a respeito do Princípio da Eficiência:

O Princípio da eficiência exige que a atividade administrativa seja exercida com presteza, perfeição e rendimento funcional. É o mais moderno princípio da função administrativa, que já não se contenta em ser desempenhada apenas com legalidade, exigindo resultados positivos para o serviço público e satisfatório atendimento das necessidades da comunidade e de seus membros.

Visualiza-se, portanto, que o sistema administrativo possui amplo aporte de oferecimento técnico e teórico que incentivam as práticas de boa administração, porém, a condução do serviço público prestado e adotado por uma parte dos servidores foge do que garante o princípio. Estão apenas observando seus interesses próprios e não dão importância às atitudes que deveria realmente ser praticadas para adquirir a eficiência plena.

No entanto, muitos desconhecem, ou ignoram que o servidor possa vir a perder o seu emprego através da instauração de um processo administrativo, tendo cometido uma falta grave, sendo assim a estabilidade não deve ser confundida apenas como impunidade e com o senso que não serão responsabilizados se acontecer algum prejuízo a terceiros.

Diante do desvirtuamento do serviço e atuação de servidores, a imagem da administração pública tem sido prejudicada, em virtude da crescente perda de credibilidade e eficiência. Atributos esses, desacreditados pela sociedade em virtude de problemas

relacionados a mau atendimento, falta de estruturas adequadas e até a corrupção dos agentes administrativos que nos últimos anos foi o que mais protagonizou noticiários e polêmicas na sociedade atual, fatos que são desagradáveis tanto para outros servidores públicos que se sentem desmotivados, quanto para o contribuinte que é quem paga o salário dos servidores.

Odete Medauar (2003, p.142) conclui acerca do assunto:

Associado a administração pública, o Princípio da eficiência determina que a administração deve agir, de modo rápido e preciso, para produzir resultados que satisfaçam as necessidades da população. Eficiência contrapõe-se à lentidão, à descaso, à negligência, à omissão – características habituais da administração pública brasileira com raras exceções.

Conforme se verifica, a administração pública apresenta-se para satisfazer o interesse da coletividade e o servidor deve atuar dentro de um rendimento satisfatório voltado para a eficiência do serviço público.

2.3 SERVIÇO PÚBLICO

Entende-se como serviço público, todo aquele prestado pela Administração ou por seus delegados, que consiste em realizar atividades com a finalidade de satisfazer as necessidades da coletividade, sendo eles da população.

Vejamos o que diz Cunha Jr (2011), acerca do serviço público:

Serviço público se constitui em função administrativa exercida pelo Estado ou por seus delegados, que consiste em prestações materiais específicas ou genéricas que propiciam para os administrados benefícios das mais variadas ordens (telecomunicação, energia elétrica, transporte coletivo, gás canalizado, fornecimento de água, iluminação pública, coleta de lixo, limpeza de ruas, etc).

A definição mostrou-se adequada pelo seu aspecto dinâmico, referindo-se às necessidades do povo, ou seja, do público externo realizadas através da prestação dos serviços públicos.

Ainda temos a seguinte definição por Hely Lopes Meirelles (2003):

Serviço público é todo aquele prestado pela Administração ou por seus delegados, sob normas e controles estatais, para satisfazer necessidades essenciais ou secundárias da coletividade, ou simples conveniências do Estado.

Sendo assim, conclui-se que o serviço público consiste em atividades de prestação de serviços a sociedade, tendo a presença direta ou indireta do Estado, no desenvolvimento de

atividades que atendem os interesses do Estado. O serviço público se fundamenta também sobre alguns princípios básicos, sendo eles a generalidade, continuidade, universalidade, eficiência e modicidade tarifária.

2.4 CONCURSO PÚBLICO

Concurso público trata-se de um processo seletivo que tem por finalidade avaliar candidatos, concorrentes a um emprego ou cargo público de modo amplo e democrático, sendo assim, é um procedimento impessoal por ser assegurada igualdade de oportunidades a todos interessados para exercer as atribuições definidas do cargo e oferecidas pelo Estado, que selecionará os mais adequados de acordo com a competência.

Para melhor compreensão do que vem a ser concurso público, temos a seguinte definição por Maia e Queiroz (2007, p.15):

Um processo administrativo especial, externo, ampliativo e concorrencial, que visa a selecionar e recrutar pessoas, atendidos os requisitos legais, para assumir cargos ou empregos públicos vagos na estrutura administrativa estatal, mediante realização de provas ou provas e títulos, atendida a ordem de classificação final dos candidatos.

Portanto, o concurso proporciona acesso aos cargos públicos, sob iguais condições sem tratamento discriminatório, uma vez que é selecionado o candidato que obtiver maior capacidade de atingir perfil mínimo de aprovação do processo seletivo.

Entretanto, o concurso público também está sujeito a contratação de pessoas sem as habilidades práticas necessárias para o desempenho das funções, quesitos esses, que não tem como ser avaliados por meio da prova de um concurso público onde o que se avalia, majoritariamente, são apenas conhecimentos teóricos. Os conhecimentos práticos tornam-se tão importantes quanto aos teóricos, uma vez que irá impactar nas relações humanas com o público interno e externo, sendo essas características que executam agilidade, presteza, cortesia, eficiência, agregando valor a satisfação do serviço prestado à sociedade.

2.5 SERVIDOR PÚBLICO

Servidor público é a pessoa que ocupa legalmente cargo ou função pública para o desempenho permanente ou transitório de serviços à sociedade e ao Estado, visando o interesse público e o bem comum, exercendo as atribuições e responsabilidades previstas para a ocupação, recebendo remuneração paga pelos cofres públicos.

Segundo Di Pietro (2004, p.431), temos a seguinte definição: “Servidor público em sentido amplo, são as pessoas físicas que prestam serviços ao Estado e às entidades da Administração Indireta, com vínculo empregatício e mediante remuneração paga pelos cofres públicos”.

Os servidores públicos são os representantes e realizadores dos serviços públicos do país, sendo assim, os principais responsáveis pelo bom ou mau desenvolvimento do país. São eles que estão diariamente a frente das decisões pertinentes ao cargo, que deveriam ter o objetivo de proporcionar o melhor para a sociedade.

Para melhor compreendermos e concluir a definição de servidor público, temos o conceito de Meirelles (2008, p.362): “Servidores públicos constituem subespécies dos agentes administrativos, e a ela vinculados por relações profissionais, em razão da investidura em cargos e funções, a título de emprego e com retribuição pecuniária”

Sendo assim, servidor público são pessoas físicas ocupantes de cargos públicos na administração que podem ser adquiridos também através de concurso público, e que dessa maneira, adquirem estabilidade funcional, e como todo trabalhador vinculado a uma organização, recebe salário e outros benefícios como retribuição pecuniária pelo serviço prestado.

2.6 DIREITOS E DEVERES DO SERVIDOR PÚBLICO

Quanto aos direitos e deveres dos servidores públicos, ARAÚJO (2018), salienta que os deveres funcionais representam normas de conduta do servidor, apontando, para ele a forma ideal e regulamentar para o desempenho de suas atribuições públicas.

Segundo o autor, os deveres se tratam de obrigações expressas pela administração pública aos servidores para que ocorra um bom desempenho de suas atribuições, para o funcionamento dos serviços públicos a disposição da sociedade.

Vale citar, que tanto os deveres quanto as proibições, estão escritas em códigos de ética dos servidores públicos feitas individualmente para cada atividade exercida e que está ao alcance de todos.

Sendo assim, de acordo com o art.116 da Lei 8112/1990, são deveres do servidor público:

- I – exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo;
- II – ser leal às instituições a que servir;
- III – observar as normas legais e regulamentares;

- IV – cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;
- V – atender com presteza:
 - a) ao público em geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo;
 - b) à expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal;
 - c) às requisições para a defesa da Fazenda Pública.
- VI – levar as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo ao conhecimento da autoridade superior ou, quando houver suspeita de envolvimento desta, ao conhecimento de outra autoridade competente para apuração; (Redação dada pela Lei nº 12.527, de 2011)
- VII – zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio público;
- VIII – guardar sigilo sobre assunto da repartição;
- IX – manter conduta compatível com a moralidade administrativa;
- X – ser assíduo e pontual ao serviço;
- XI – tratar com urbanidade as pessoas;
- XII – representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder.

É importante a existência de deveres aos servidores públicos, para que cada um realize e cuide da sua atividade. Embora exista na teoria todos esses deveres, infelizmente na prática não é o que ocorre. Acompanha-se diariamente na imprensa relatos exemplificativos do descaso de servidores públicos na prestação dos serviços, onde os usuários que deveriam estar usufruindo de um serviço por direito, sentem-se como se estivesse pedindo um favor. Situações que não condizem com os deveres do servidor público, e que dessa maneira, passa a imagem de um exercício funcional desorganizado sem credibilidade e eficiência.

O servidor público a partir do momento em que ingressa no quadro de funcionários da administração pública, após sua regular aprovação no concurso público, adere ao regime estabelecido pelo Estado e que conforme a Constituição Federal de 1988, garante ao servidor público nos artigos.37 a 41, entre outras vantagens, a garantia de salário, décimo terceiro salário, regime de previdência privada, estabilidade após 3 anos de efetivo exercício.

Sobre a importância desses direitos, expressa o autor Meirelles (2008):

São direitos dos servidores públicos que vicejam ao lado dos direitos gerais e fundamentais do cidadão, e por isso mesmo, sua extensão e seus limites só podem ser apreciados em face das normas legais que os concedem, segundo as conveniências do serviço.

Portanto, os direitos dos servidores públicos estão bem fixados no contexto da administração pública, sendo muito benéfico para os mesmos, pois, mostra as garantias e como agir em situações diversas que venham a ocorrer.

3 ESTABILIDADE DO SERVIDOR PÚBLICO

A busca dos indivíduos pela carreira pública tem sido cada vez mais constante devido a instabilidade do mercado de trabalho, a competitividade do setor privado e os altos índices de desemprego que estão atingindo a realidade brasileira.

Os cargos públicos estão sendo mais procurados e vem despertando o interesse das pessoas que almejam se manter estável, configurando a carreira pública como base na qual pode-se planejar toda a vida. O problema é quando a preocupação se torna apenas particular e a qualidade do serviço é colocada de lado, justamente porque a estabilidade e a falta de amor pela função prejudicam o desempenho funcional do colaborador.

Muitas vezes o interesse priorizado apenas pela estabilidade, desvirtua os que realizam o concurso por vocação a um determinado cargo, considerando a grande concorrência de pessoas em que o Estado se propõe a contratar sem auferir se os candidatos são vocacionados aos cargos para os quais se intitulam, podendo selecionar pessoas que tenham maior conhecimento de conteúdos específicos, mas que não saberão lidar com esse conteúdo na prática e de maneira bem sucedida.

Do conceito de estabilidade do servidor público, entende-se ser uma garantia de permanência no serviço público do servidor nomeado por concurso público, após o cumprimento dos requisitos legais que estão expressamente expostos no art. 41 da Constituição Federal/1988, quais sejam: “a) ter sido o servidor nomeado para cargo efetivo, após prévia aprovação em concurso público; e b) ter cumprido três anos de efetivo exercício no respectivo cargo.”

Diógenes Gasparini 2005, conceitua estabilidade como:

Pode ser definida como a garantia constitucional de permanência no serviço público, do servidor estatutário nomeado, em razão de concurso público, para titularizar cargo de provimento efetivo, após o transcurso do estágio probatório. Vê-se que tal garantia é do servidor estatutário; não é atributo do cargo. Ademais processa-se automaticamente, não necessitando de qualquer pedido do estabilizando ou de manifestação da entidade a que se liga o servidor por ela beneficiado, não obstante se exija o estágio probatório. Este não concede nada, apenas apura a conveniência ou não da permanência do servidor no serviço público. (GASPARINI, 2005, p. 202)

Assim entende-se que para aquisição de estabilidade é necessário primeiramente, a efetivação do cargo que é adquirida através da aprovação no concurso público para provimento de cargo efetivo e está atrelada posteriormente ao cumprimento dos requisitos legais para definitiva efetivação sendo elas, o efetivo exercício da atividade de três anos no

cargo, seguidos da aprovação no estágio probatório e aprovação na avaliação de desempenho.

No Brasil, consolidou-se a estabilidade do servidor público com a lei n 2.924 de 1915. Em sede constitucional, a estabilidade foi recepcionada em 1934 e de lá para cá tem sido mantida em todas as Constituições, até a atual, de 1988. (COUTINHO,1999).

Contudo, a estabilidade tem o objetivo de estabilizar a prestação do serviço público e evitar que os funcionários sejam demitidos sempre que um novo governante for eleito, e também proteger os servidores de represálias em casos de interesses e garantir que a organização funcione de maneira constante.

Objetivo segundo Guimarães Filho (2004), “o principal objetivo da estabilidade é isentar os servidores públicos de perseguições políticas e demissões infundadas” (GUIMARÃES FILHO, 2004).

É importante que o servidor público se sinta seguro para priorizar a prestação dos serviços e não o faça por pressão ou visando obter privilégios.

Por outro lado, o conceito de estabilidade tem sido mal interpretado por muitos servidores públicos, visto que tem sido causa de acomodação, o que influencia diretamente a má qualidade dos serviços prestados. Muitos não realizam suas funções satisfatoriamente e ainda contaminam o ambiente de trabalho desmotivando os bons profissionais.

4 A ESTABILIDADE SOB A VISÃO DA SOCIEDADE E DO SERVIDOR

O enfoque desta seção merece aprofundamento no tocante a estabilidade perante a visão do servidor e da sociedade. Ambos, desenvolveram uma visão distorcida deste direito garantido ao servidor.

Entre diversos fatores envolvidos no processo produtivo, são os recursos humanos os que assumem grande importância, pois, são as pessoas que serão capazes de diminuir ou aumentar a produtividade, a qualidade do serviço prestado e ainda gerar maior ou menor satisfação para a sociedade.

São os indivíduos os principais representantes e realizadores dos serviços públicos e responsáveis pelo desenvolvimento do país, porém muitos possuem uma visão distorcida do assunto interpretando apenas como uma proteção para a garantia do emprego, conforme diz Souza (2002, p.76) “seria uma das principais causas de desmotivação e do mau atendimento nos serviços públicos”.

A população cada vez mais decepcionada aos modos pelos quais são executados os serviços públicos, julga a estabilidade como um dos motivos causais de acomodação e da má prestação dos serviços por parte dos servidores, dessa maneira, tornando-se inevitável a comparação com o setor privado.

Abaixo, Souza (2002, p.92) escreve acerca do assunto:

A sociedade, através das diversas manifestações veiculadas nos noticiários, jornais e revistas, é quase unânime ao discordar radicalmente da estabilidade, sugerindo sua sumária extinção. Além disso, são quase consensuais as acusações de ser ela a principal responsável pelo mau atendimento nos serviços públicos.

Considerando o comportamento desvirtuoso de muitos servidores que há tempos ocupam diversos setores da administração pública, acabam contribuindo para a formação das avaliações afirmadas pelo público externo. Sabe-se que a imagem da organização também é veiculada a satisfação do serviço utilizado e como ele foi ofertado, que conseqüentemente se estende a toda organização.

Não podemos generalizar dizendo que o comportamento é o único motivo causal, mas sim, um dos motivos. Analisando o outro lado, em relação ao que poderia estar influenciando os servidores a agir desta maneira, podemos destacar a desmotivação. O fato do servidor não se sentir suficientemente reconhecido e valorizado por seu empregador, neste caso, o governo pode impactar no alcance satisfatório do resultado final, a população.

Kotler (2000, p.455) afirma que “o ideal seria que os funcionários exibissem competência, interesse, capacidade de resposta, iniciativa, habilidade de resolver problemas e a boa vontade”.

Sabe-se que os recursos humanos é o pilar da administração pública e são os servidores públicos os responsáveis por conduzir a organização da máquina pública. Sendo, portanto de fundamental importância desenvolver e promover um sistema de valorização, treinamento e desenvolvimento visando melhorar ainda mais o serviço e com isso agregar valor e fazer o servidor sentir-se confortável e motivado no desempenho de suas atividades.

5 METODOLOGIA

Quanto aos procedimentos técnicos e ao objetivo do estudo, este trabalho pode ser considerado como uma pesquisa descritiva de cunho qualitativo. Segundo André (1983), ela visa apreender o caráter multidimensional dos fenômenos em sua manifestação natural, bem como captar os diferentes significados de uma experiência vivida auxiliando a compreensão do indivíduo no seu contexto. Buscou-se obter características relacionadas a estabilidade dos servidores públicos lotados na SEDUC- Secretaria de Educação da cidade de Candeias-BA.

A escolha pela Secretaria de Educação se deu pelo fato que é onde se concentra uma grande quantidade de servidores concursados do município disponibilizando e facilitando a coleta de dados para desenvolvimento da pesquisa.

Trata-se de um estudo de campo, realizado através de entrevistas com servidores públicos concursados, atuantes no setor de educação e que já tenham mais de três anos de efetivo exercício.

A escolha dos entrevistados será dentro do campo, por meio de aproximações e abordados pessoalmente. Foram escolhidos 12(doze) servidores lotados em diferentes setores, entre eles, professores, coordenadores, auxiliares administrativos buscando descentralizar a pesquisa e obter opiniões de diferentes cargos para melhor desenvolver o trabalho.

A coleta de dados foi realizada através de entrevista estruturada, seguindo um padrão de perguntas pré-estabelecida, com a possibilidade de o entrevistado expressar suas opiniões para melhor aprofundamento do tema.

Foram excluídos da pesquisa todos servidores não concursados, levando em conta que o interesse da pesquisa é levar em consideração a estabilidade do servidor público e as vantagens e desafios enfrentados pela administração pública de como a estabilidade pode influenciar na qualidade da prestação dos serviços à sociedade.

Vale ressaltar que o estudo ficou delimitado, e os resultados que foram obtidos não podem generalizar, expressando o perfil de todos os servidores públicos concursados atuantes na organização pública em geral, porém, podemos obter informações importantes acerca do tema com uma pequena amostra desse universo de servidores públicos.

A entrevista buscará identificar o comportamento do servidor público concursado na prestação dos serviços e como esse comportamento poderá impactar no resultado final de insatisfação e os motivos pelos quais foram levados a ter esse comportamento procurando conhecer a realidade por intermédio das respostas.

A pesquisa qualitativa, trabalha com a obtenção de dados através de entrevistas

realizadas, portanto, é mais enfatizado a opinião pessoal dos entrevistados do que aspectos relacionados a quantidade. Segundo Minayo (1992, p.21-22):

A pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela se preocupa, nas ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado, ou seja, ela trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.

Dessa maneira, percebe-se que a pesquisa qualitativa tem como características o ir a fonte direta de dados, tendo o pesquisador como seu principal instrumento e os dados gerados são descritivos podendo dar maior ênfase e sentido ao trabalho.

6 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Esta seção apresenta os resultados provenientes da pesquisa descritiva de cunho qualitativo.

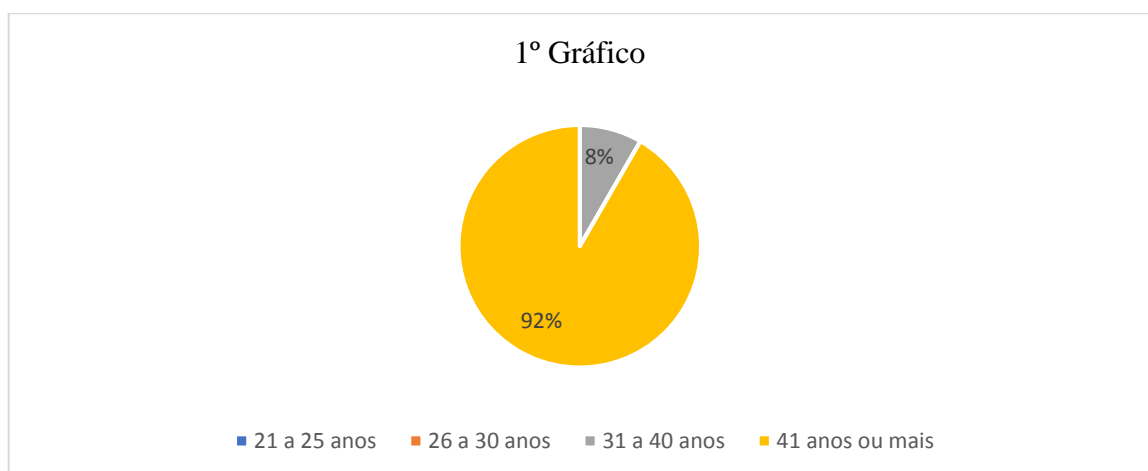
Tratou-se de um estudo de campo realizado através de entrevistas semiestruturadas com servidores públicos concursados atuantes na SEDUC- Secretaria de Educação da cidade de Candeias-BA.

Foram disponibilizados questionários de entrevistas com perguntas semiestruturadas, como técnica de investigação contendo o total de 12(doze) perguntas, sendo elas 8(oito) perguntas fechadas e 4(quatro) perguntas estruturadas na forma dupla possibilitando que o entrevistado responda com suas próprias palavras, a fim de obter características mais específicas do assunto abordado.

Foram entrevistados 12(doze) servidores públicos lotados em diferentes setores e que participaram respondendo ao questionário da pesquisa entre os dias 17 a 21 de setembro de 2018.

Primeiramente, buscou-se uma breve identificação do perfil etário e tempo de serviço público dos servidores participantes da pesquisa, com perguntas que buscavam a qualificação de informações pessoais acerca da idade e o tempo de trabalho no serviço público. Obteve-se os seguintes dados:

Gráfico 1 - Apresenta a idade dos entrevistados



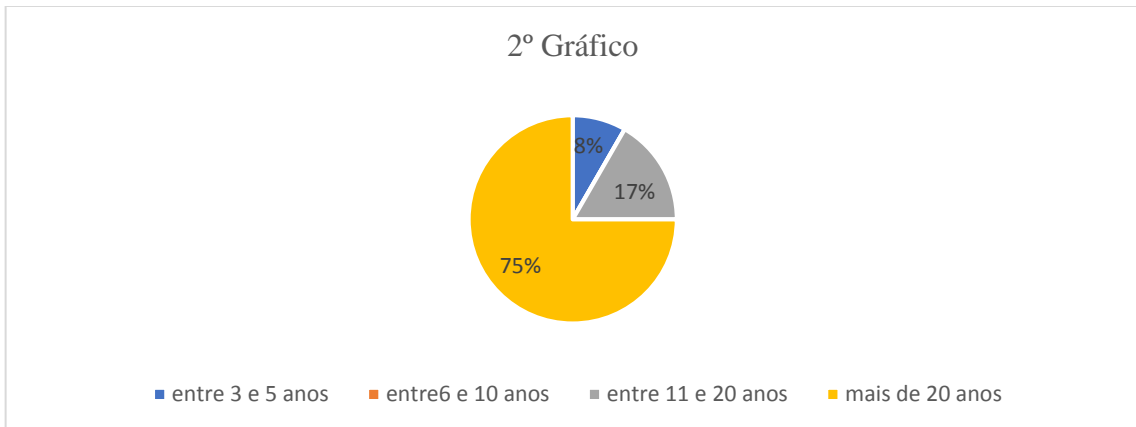
Fonte: Dados da pesquisa

Verifica-se que 92% dos entrevistados possuem faixa etária acima de 40 anos, o que enseja a expressão de valores e opiniões mais experientes em decorrências das vivências e por

isso possuem uma opinião mais sólida sobre o assunto. Apenas 8% possuem entre 31 e 40 anos de idade.

Sobre o tempo de trabalho no funcionalismo público foi perguntado e identificado conforme tabela abaixo:

Gráfico 2 - Apresenta o tempo de serviço dos entrevistados

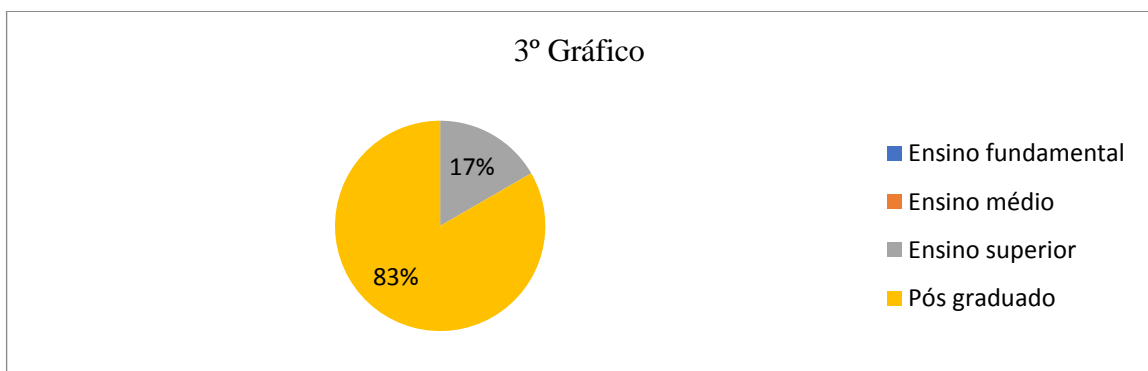


Fonte: Dados da pesquisa

Verifica-se que 75% dos entrevistados possuem mais de 20 anos e 17 % possuem entre 11 e 20 anos de carreira pública, portanto são profissionais experientes e que já vivenciaram diversas situações. Apenas 8 % possuem entre 3 e 5 anos de funcionalismo público.

Sobre o nível de escolaridade, os participantes ocupam cargos que foram classificados nas seguintes repostas:

Gráfico 3 - Apresenta a escolaridade dos entrevistados



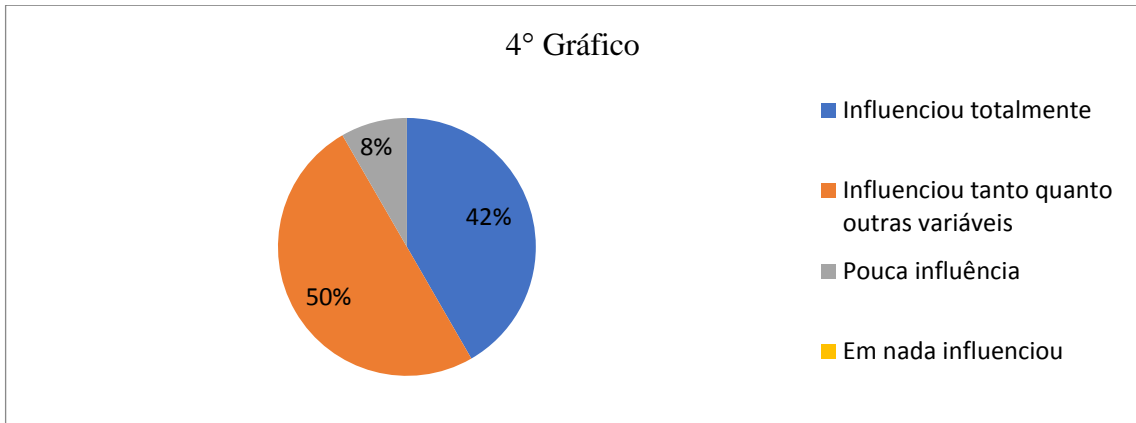
Fonte: Dados da pesquisa

Verifica-se com o gráfico que a maioria correspondente a 83% dos entrevistados são

pós-graduados e 17% possuem ensino superior completo, desta maneira, interpretamos que os servidores públicos do setor pesquisado prezam pelo conhecimento e qualificação profissional tornando-se aptos para desempenhar suas funções com qualidade.

A quarta questão buscou identificar aspectos relevantes sobre a influencia da estabilidade na sua decisão pela carreira pública e os resultados obtidos foram os seguintes:

Gráfico 4 - Apresenta o grau de influência da estabilidade na decisão pela carreira pública

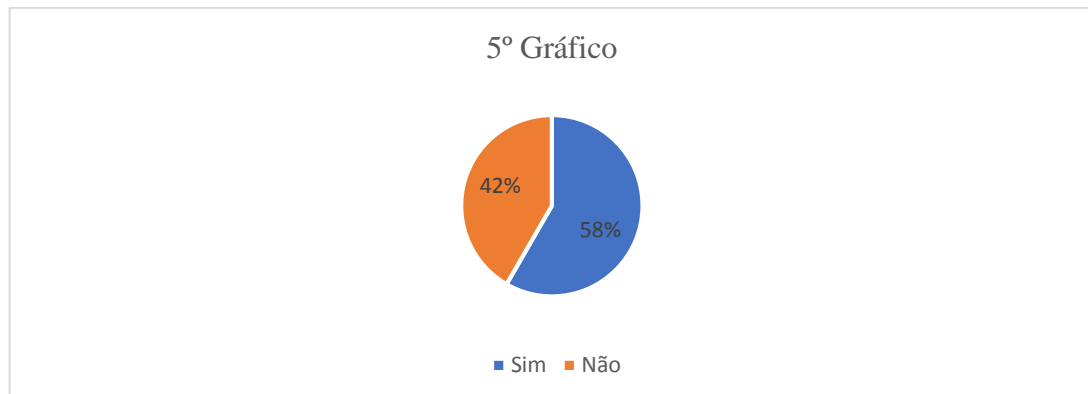


Fonte: Dados da pesquisa

Verifica-se que 42% dos entrevistados responderam que a estabilidade influenciou na sua decisão pela carreira pública e 50% responderam que a estabilidade influenciou tanto quanto outras variáveis e apenas 8% respondeu que teve pouca influência. Percebe-se que de certa maneira a estabilidade bem como as vantagens que a classe apresenta foi o maior norteador para a decisão pela carreira pública.

Quando foi questionado se não tivesse a estabilidade o entrevistado teria optado pelo serviço público, obtive as seguintes respostas:

Gráfico 5 - Verificação da estabilidade como opção para o serviço público

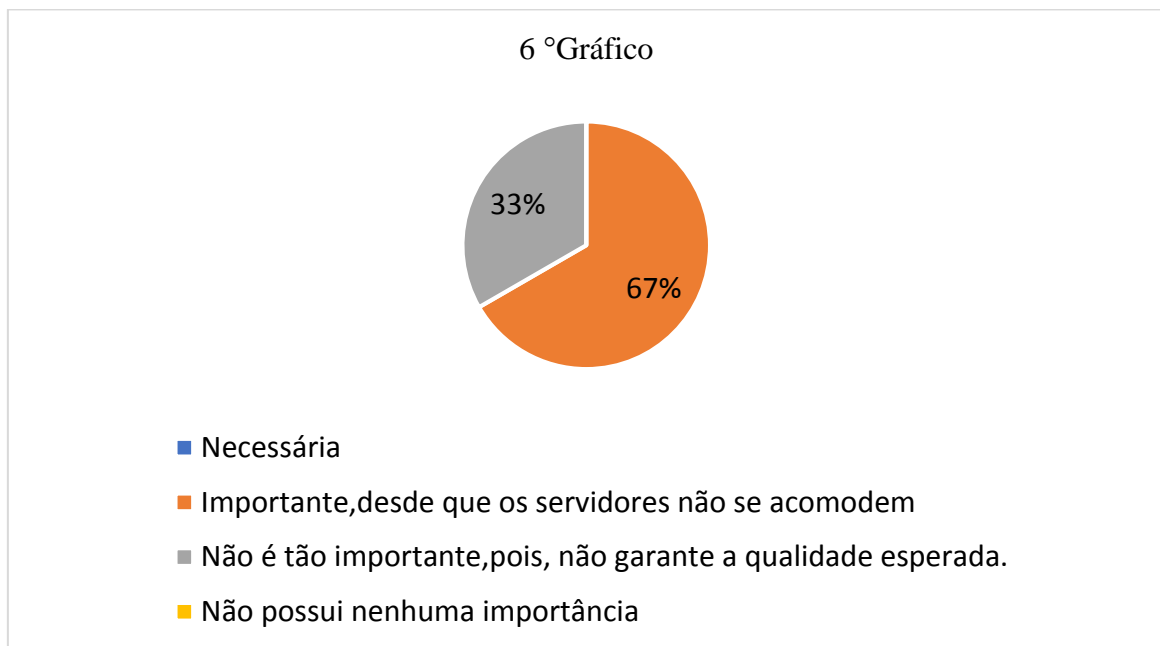


Fonte: Dados da pesquisa

Percebe-se com o resultado de 58% que a estabilidade foi o principal pivô para a escolha pelo serviço público, uma vez que a maioria respondeu que se não houvesse estabilidade, não teriam optado pelo serviço público concluindo que este foi o principal motivo pela escolha.

Quando interrogados sobre a visão que possuem sobre a importância da estabilidade no serviço público, obtive as seguintes respostas:

Gráfico 6 - Verificação da importância da estabilidade no serviço público

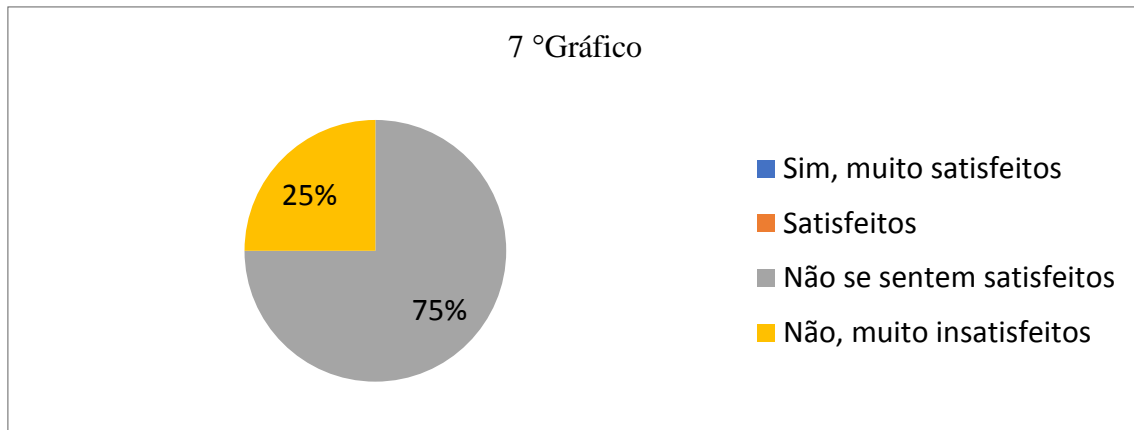


Fonte: Dados da pesquisa

Quando questionados, 67% dos entrevistados responderam que é importante desde que os servidores não se acomodem e 33% respondeu que não é tão importante. Essa questão é de fundamental importância para avaliarmos o contexto estudado, pois, trata justamente da estabilidade relacionando que é importante para que não haja influências políticas, porém, é necessário que o servidor não se acomode pelo fato de ser concursado e pela ideia de garantia de emprego, dessa maneira deixando de lado o principal motivo que os trouxeram, ou seja, desempenhar suas atividades com responsabilidade.

Na sétima questão foi perguntado sobre a sociedade, se na opinião dos entrevistados eles achavam que a população está satisfeita com os serviços prestados pela rede pública. Esta pergunta foi elaborada na forma dupla (pergunta aberta e fechada) de modo que se sentissem à vontade para justificar a resposta. Obtemos os seguintes resultados:

Figura 7 - Apresenta a opinião dos entrevistados sobre satisfação dos usuários de serviços públicos



Fonte: Dados da pesquisa

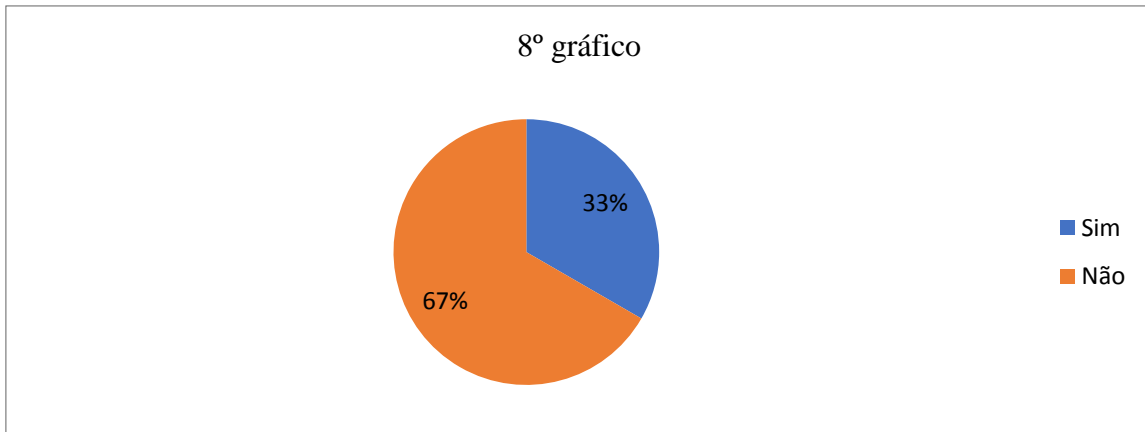
Para a maioria, 75% dos entrevistados responderam que a sociedade não está satisfeita com a prestação dos serviços oferecidos pela rede pública e 25% responderam que a sociedade está muito insatisfeita. Essa foi uma das perguntas chave que corrobora para o desenvolvimento da pesquisa, uma vez que responde muito bem o que foi dito nas etapas anteriores do trabalho no sentido de que os serviços públicos não estão sendo oferecidos como a qualidade que se deve, reafirmando o que está sendo aplainado no trabalho como um todo.

Algumas das justificativas apontadas por eles foi que muitos motivos colaboram para essa insatisfação, sendo que a estabilidade gera um descompromisso de muitos servidores resultando num serviço sem excelência e muitas vezes num descaso público. Outro ponto abordado pela entrevista foi a péssima qualidade devido a insatisfação dos funcionários com relação aos baixos salários, a falta de reconhecimento dos servidores pela gestão e péssimas condições do ambiente de trabalho considerando vários desafios e dificuldades existentes em todos os setores.

O resultado desta pergunta deixa bem claro que se não for dada uma atenção especial aos servidores, que certos de sua estabilidade e permanência no trabalho, o resultado final é transferido de forma insatisfatória, dessa maneira mostrando que um conjunto de fatores colabora para que os serviços prestados não sejam da melhor qualidade.

Quando questionados na oitava questão sobre o fato de o servidor concursado possuir estabilidade, contribui para a perda da qualidade do serviço público, obteve-se a seguinte resposta:

Gráfico 8 - Apresenta a opinião dos entrevistados sobre a estabilidade como perda da qualidade dos serviços públicos



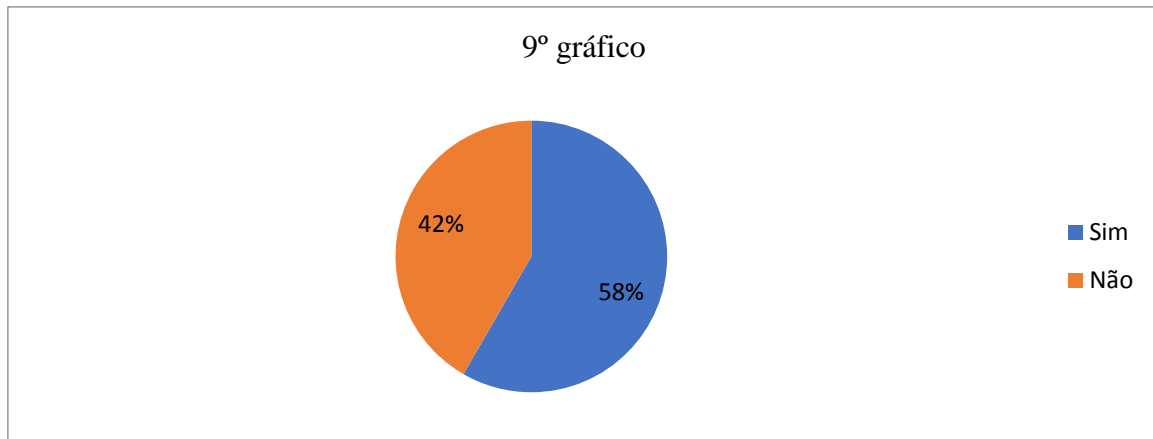
Fonte: Dados da pesquisa

Para a maioria, 67% dos entrevistados responderam que não contribui e 33% responderam que sim. A questão foi estruturada como a anterior possibilitando o entrevistado justificar sua resposta.

A maioria que respondeu não, destacaram que a perda da qualidade não se dá devido ao mau comportamento, mas tem a ver com a falta de investimentos e falta de compromisso dos órgãos públicos tanto com os servidores quanto com a sociedade, e também pela falta de reconhecimento no trabalho, principalmente na classe pesquisada. Que o servidor precisa realizar seu trabalho com zelo e eficiência primando pelo comprometimento e ética e isso independe de ser concursado e possuir estabilidade ou não.

Para os que responderam sim, justificou que muitos servidores encaram o que é público como algo seguro, sem pressões e sem riscos de perda do trabalho, onde não há as mesmas exigências e cobranças como em setores privados, onde a competição, a produtividade, o desempenho e qualificação são fatores indispensáveis para assegurar o emprego e ainda assim o risco de perde-lo é eminente e diário devido a própria dinâmica das empresas.

Quando questionados sobre o comportamento do servidor ser influenciado no ponto de vista negativo por causa de sua garantia no emprego, obteve-se os seguintes dados:

Gráfico 9 - Apresenta o comportamento do servidor ser influenciado negativamente pela estabilidade

Fonte: Dados da pesquisa

Conforme podemos observar o gráfico, a maioria contemplando 58% da amostra pesquisada respondeu que sim, e 42% respondeu que não. Esta pergunta tanto quanto a anterior foi estruturada de maneira que o entrevistado pudesse expressar sua opinião. Para os que responderam sim, as justificativas apontadas foram: a falta de compromisso resultando na prestação dos serviços de má qualidade, pois, muitos enxergam o que é público como algo seguro e sendo assim se confundem com o descompromisso; a acomodação de muitos por possuir a estabilidade, deixando de lado a constante busca pela eficiência para melhor atuação como servidor público, porém, é muito relativo e depende do caráter de cada servidor. Já os que responderam não, as justificativas foram baseadas em cima da ética e do caráter de cada indivíduo como citado anteriormente. Não se pode generalizar, as atitudes corretas dependem de cada um, bem como da consciência crítica perante o seu papel enquanto servidor público, pois, o que está em questão é o profissionalismo no desempenho das funções. Já outros concluíram que a má qualidade resulta pelo fato de os servidores sentirem-se desestimulados pela falta de interesse e investimentos dos órgãos públicos e também pelos descasos e a desvalorização constante da profissão.

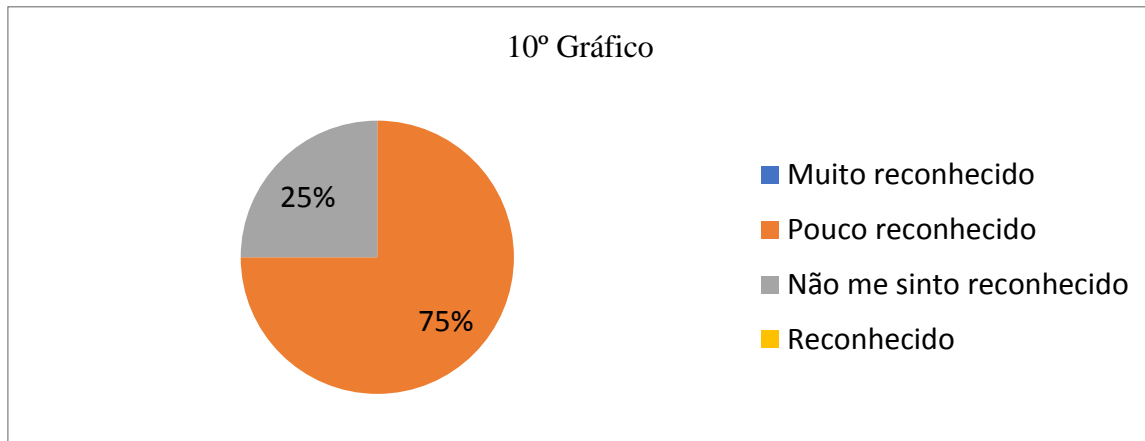
A décima questão foi direcionada para os entrevistados que na questão anterior responderam sim, e foi estruturada de forma que pudesse extrair opiniões e sugestões dos entrevistados sobre o que poderia contribuir para a diminuição dos efeitos negativos no setor público. Obteve-se as seguintes sugestões:

acabar com a estabilidade, o que resultaria em qualidade e compromisso e os órgãos públicos investir em inovações e melhorias no ambiente de trabalho para atender melhor a população, investimentos em treinamentos e oportunidades de crescimento e planos de carreira para os servidores além do tratamento aos cidadãos sem distinções de etnia, sexo ou religião, ou seja,

o tratamento igualitário a todos.

A décima primeira questão foi voltada para o reconhecimento e valorização do servidor no seu ambiente de trabalho e foram obtidas as seguintes respostas:

Gráfico 10 - Apresenta o reconhecimento do servidor público



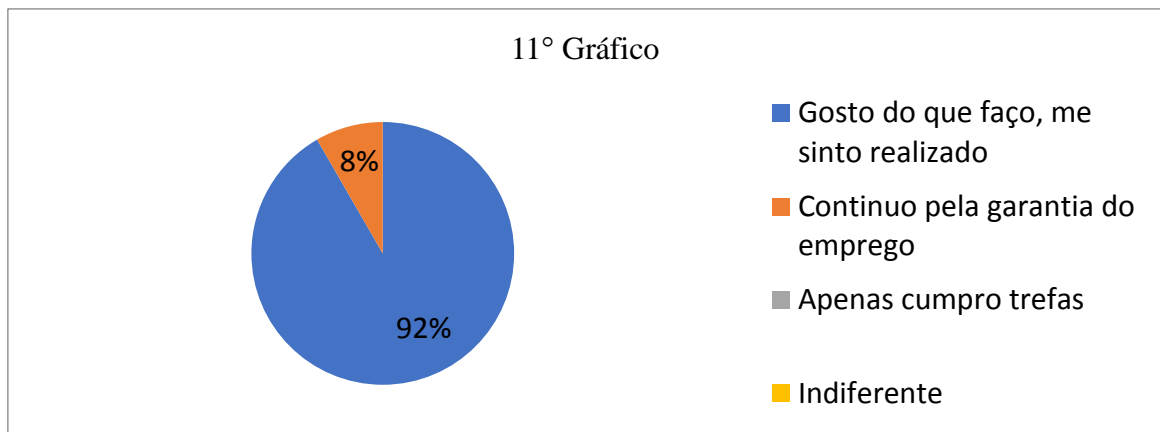
Fonte: Dados da pesquisa

Os dados mostram que 75% dos servidores sentem-se pouco reconhecidos e 25% não se sentem reconhecidos, mostrando assim que é de fundamental importância dar atenção especial aos servidores uma vez que eles são os principais desenvolvedores da máquina pública e que esta falta de reconhecimento traz muitos prejuízos a sociedade e transmite uma péssima imagem da organização pública impactando concomitante no resultado final aos usuários dos serviços públicos.

Estes resultados podem também ser um possível indicador de que outros fatores podem interferir no mau desempenho dos servidores, tais como: insatisfações no ambiente de trabalho, ausências de incentivos e de um sistema de reconhecimento ao bom funcionário, falta de motivações e recursos insuficientes.

Por fim, na décima segunda questão buscou-se avaliar como os servidores se sentem em ter optado pela carreira pública, e os resultados foram os seguintes:

Gráfico 11 - Apresenta a motivação do servidor público



Fonte: Dados da pesquisa

Os dados mostram que 92% dos entrevistados sentem-se realizados e gostam do que fazem e 8% continuam apenas pela garantia do emprego. Sendo assim, fica claro que apesar de todos os problemas e dificuldades encontradas no setor público, os servidores gostam do que fazem pela sua profissão escolhida e não por ter escolhido o setor público como meio de atuação, e para os que responderam que continuam apenas pela garantia do emprego, se dá pelo fato que atualmente a oferta de emprego na rede privada está difícil sendo o que importa na rede pública é a garantia do emprego.

7 CONCLUSÃO

Diante de todo o conteúdo até então explorado, esta pesquisa possibilitou o estudo da estabilidade do servidor público concursado possuir relação com a qualidade dos serviços prestados e a eficiência que os serviços públicos passam aos usuários e a sociedade em geral. A estabilidade como um direito adquirido pelos servidores públicos concursados, exerce grande importância na proteção destes de perseguições políticas e hierárquicas evitando que a administração pública seja utilizada como troca de favores entre políticos, além de evitar uma grande rotatividade no quadro de pessoal, fazendo que consequentemente perca-se a qualidade e a essência do serviço e os processos tornem-se mais lentos justamente pelo entra e sai de funcionários atrasando a execução das atividades.

No entanto, pôde-se verificar que a estabilidade por muitos é confundida como motivo de acomodação e garantia de emprego tornando este direito um vilão na visão dos usuários que relacionam a má qualidade com os servidores que as desempenham. Além disso a pesquisa possibilitou identificar que a estabilidade é importante desde que os servidores não se acomodem perdendo a qualidade e as responsabilidades perante as atividades que lhes são confiadas.

Sabe-se que a contribuição dos servidores é fundamental para o funcionalismo da organização pública e para que o alcance da eficiência desejada seja atingido. Para tanto é necessário que os funcionários sejam competentes e diariamente motivados, características que também são de responsabilidade do governo ao procurar investir em meios que mantenham os níveis adequados para a plena satisfação dos servidores e consequentemente atendam de forma adequada com presteza e dedicação aos anseios da sociedade.

Conclui-se, portanto que após a análise dos dados obtidos com a pesquisa de campo, que não há relação total entre a estabilidade e o comportamento do servidor público. Visualizou-se, entretanto, que tais posturas são mais coerentemente justificadas pela desvalorização e falta reconhecimento dos servidores públicos juntamente com a falta de oportunidades de crescimento, ausência de treinamentos, níveis salariais insatisfatórios e condições físicas do ambiente de trabalho inadequadas demonstrando que é indispensável a promoção de valores inerentes aos recursos humanos, uma vez que eles são o ponto chave para o desenvolvimento e funcionamento de uma administração pública de qualidade visando o bem de todos.

REFERÊNCIAS

- ANDRÉ, Marli Eliza Dalmazo Afonso de. Texto, contexto e significados: algumas questões na análise de dados qualitativos. **Cadernos de Pesquisa**, n. 45 p. 66-71, 1983.
- ARAÚJO, Edmir Netto de. **Curso de direito administrativo**. 8ª edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.
- AREZZO, Dryden Castro de. **Introdução a administração pública**. Niterói: Universidade Federal Fluminense.
- COUTINHO, Ana Luísa Cellino. **A Estabilidade do Servidor Público na reforma Administrativa**. *Revista da escola da magistratura do estado de Pernambuco- ESMAPE*. Recife. V4. Nº 9. Jan/jun. 1999.
- DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella, **Direito Administrativo**, 17ª edição, São Paulo, 2004, Ed. Atlas, Pág. 431.
- GASPARINI, Diógenes. **Direito administrativo**. 8ª ed. São Paulo, editora. Saraiva, 2005.
- GUIMARÃES FILHO, João Rodrigues. **A estabilidade do servidor público concorre para a manutenção do interesse público e eficiência na administração pública**. 50 p. Monografia(especialização)- Centro de Ensino Unificado do distrito federal, Brasília, DF, 2004.
- JUNIOR, Dirley da Cunha. **Curso de direito administrativo**. 5ª edição. Salvador: JusPODIUM, 2011.
- JUNQUILHO, Gelson Silva. **Teorias da administração pública**. Florianópolis: Departamento de Ciências da administração/ UFSC; Brasília: CAPES; 2010.
- KOTLER, Philip. Tradução Bazán tecnologia e linguística. **Administração de Marketing: a edição do novo milênio**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2000.
- LENZI, Thaisa Figueiredo. **Direitos do Servidor Público**. Disponível em: <https://thaisafigueiredo.jusbrasil.com.br/artigos/127066224/direitos-do-servidor-publico> acesso em: 27 agosto 2018.
- MAIA, Márcio Barbosa e QUEIROZ, Ronaldo Pinheiro de. **O regime Jurídico do concurso público e o seu controle jurisdicional**, 1ª ed. São Paulo: Saraiva, 2007.
- MEDAUAR, Odete. **Direito administrativo**, 7ª edição. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.
- MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. 28ª ed. Atualizada por Eurico de Andrade Azevedo, Délcio Balestero Aleixo e José Emmanuel Burle filho. São Paulo: Malheiros, 2003.
- MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em**

saúde. São Paulo-Rio de Janeiro, Mucitea-Abrasco, 1992.

SOUZA, Tereza Cristina Padilha de. **Mérito, estabilidade e desempenho: influência sobre o comportamento no servidor público.** 123p. Dissertação (Mestrado Executivo) - Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2002.

APÊNDICE

**QUESTIONÁRIO APLICADO A SERVIDORES PÚBLICOS CONCURSADOS DA
SEDUC-SECRETARIA DE EDUCAÇÃO DA CIDADE DE CANDEIAS-BA**

**UNIVERSIDADE DA INTEGRAÇÃO INTERNACIONAL DA LUSOFONIA AFRO-
BRASILEIRA**

INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU EM GESTÃO PÚBLICA

Prezado(a),

O Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) do curso de pós-graduação lato sensu em Gestão Pública da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-brasileira (UNILAB), requer a aplicação da presente entrevista que tem como objetivo o levantamento de dados para auxiliar no desenvolvimento do trabalho.

Desde já agradeço a sua disponibilidade em participar da entrevista.

1) Qual a sua idade?

() 21 a 25 anos

() 26 a 30 anos

() 31 a 40 anos

() 41 anos ou mais

2) Quanto tempo de serviço público você possui?

() entre 3 e 5 anos

() entre 6 e 10 anos

() entre 11 e 20 anos

() mais de 20 anos

3) Qual seu nível de escolaridade?

- ensino fundamental
- ensino médio
- ensino superior
- pós graduado

4) A estabilidade influenciou na sua decisão pela carreira pública?

- influenciou totalmente
- influenciou tanto quanto outras variáveis
- pouca influencia
- em nada influenciou

5) Se não houvesse estabilidade, você teria optado pelo serviço público?

- Sim
- Não

6) Qual a sua visão sobre a estabilidade no serviço público?

- Necessária
- Importante, desde que os servidores não se acomodem.
- Não é tão importante, pois, não garante a qualidade esperada.
- Não possui importância.

7) Na sua opinião, a sociedade está satisfeita com a prestação dos serviços oferecidos pela rede pública ?

- Sim, muito satisfeitos
- Satisfeitos
- Não se sentem satisfeitos
- Não, muito insatisfeitos

8) Na sua opinião, o fato do servidor público concursado possuir estabilidade, contribui para perda da qualidade do serviço público?

- sim
- não

Justifique sua resposta:

9) Na sua opinião, o comportamento do servidor público é influenciado no ponto de vista negativo por causa de sua garantia no emprego?

- sim
- não

Justifique sua resposta:

10) Se sua resposta a questão anterior for sim, na sua opinião, o que pode contribuir para diminuir esses efeitos negativos no setor público?

11) Você sente-se reconhecido no seu ambiente de trabalho?

- muito reconhecido
- pouco reconhecido
- não me sinto reconhecido
- reconhecido

12) Como você se sente com a sua opção pela carreira pública?

- Gosto do que faço, me sinto realizada(o).
- Continuo pela garantia do emprego
- Apenas cumpro tarefas
- Indiferente