

SERVIÇO PÚBLICO: PRINCIPAIS FATORES QUE INFLUENCIAM A PERMANÊNCIA DOS SERVIDORES MUNICIPAIS

MUXFELDT, Ana Maria¹
HEILMANN, Thais Cristina²
PERIN, Ana Lucia²

Resumo

Uma das principais características das organizações públicas são prestações de serviços a sociedade, com estereótipos tanto positivos como negativos associados à sua imagem. Mesmo com isso, a crescente demanda pela procura dos concursos é visivelmente maior devido aos seus atrativos e benefícios. Assim, compreender melhor essas características são essenciais para uma melhor gestão e qualidade dos serviços oferecidos. Então, este estudo tem por finalidade analisar quais são os principais fatores que estão influenciando os servidores a se manterem no serviço público, de acordo com a visão da população pesquisada e com o contexto cultural dos mesmos. Utilizou-se como método de pesquisa e coleta de dados um questionário estruturado e fechado, elaborado pelas autoras, com o objetivo de colher dados que pudessem descrever os fatores influenciadores para a permanência dos servidores no serviço público, como também conhecer os principais fatores que levaram os servidores a ingressar na carreira pública, se estão buscando formas de desenvolvimento e atualização e, ainda, se os servidores pesquisados estão satisfeitos em suas áreas de atuações profissionais. A pesquisa pautou-se em informações dos servidores administrativos municipais em uma cidade no Oeste do Paraná. Como principais resultados, verificou-se que, de maneira geral, os servidores estão satisfeitos em alguns aspectos e encontram sentido no trabalho que realizam atualmente, pois buscam se desenvolver sempre que possível, e constata-se que muitos se sentem seguros devido a estabilidade proporcionada pelo concurso. Mas ainda assim, percebe-se que buscam novas oportunidades devido às características da geração que estão em maior número ocupando esse campo de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho, Servidor Público, Satisfação Profissional.

1. INTRODUÇÃO

A crescente demanda dos profissionais para a busca do serviço público, como área de atuação profissional, é claramente verificada através de pesquisas na área, mesmo porque essa é um campo de atuação que oferece segurança e estabilidade (CARRETEIRO, 2014; ALBRECHT, 2010). Na contramão, como traz Souza e Moulin (2014), o serviço público oferece também alguns estereótipos negativos aos seus servidores como, improdutivo, acomodado, preguiçoso, entre outros. Compreender os fatores que possam influenciar os servidores a permanecerem nesse meio é relevante para uma melhor gestão dos serviços oferecidos.

Ao estudar esta temática, é pertinente pensar em multiplicidade, multicausalidade, transversalidade e nas consequências das mudanças e do desenvolvimento das identidades dos sujeitos. É preciso atentar com as questões históricas, sociais e econômicas, da mesma maneira o significado, o sentido e o valor dessa experiência para os servidores. O trabalho

Especialista de Gestão de Pessoas, docente do curso de Psicologia do Centro Universitário Assis Gurgacz e-mail: ammuxfeldt@gmail.com¹

Acadêmicas do 10º período de Psicologia do Centro Universitário Assis Gurgacz²

ocupa sentidos múltiplos e singulares na vida das pessoas, que podem variar entre as épocas e as culturas (ESPINOSA *et al.*, 2017). Pois o trabalho é o componente da realidade social construída e reproduzida na tentativa de interagir com diferentes variáveis pessoais e sociais que vai influenciar nas ações das pessoas na sociedade. Tendo uma forte influência pela organização no trabalho, pois pode alterar de forma significativa nos comportamentos e na criatividade para inovação (TOLFO E PICCININI, 2007).

Assim, os sentidos construídos pelo ser humano que estão ligados a projetos de vida, os significados e valores do trabalho são simplesmente pessoais e intransferíveis de uma pessoa para outra, pois são abstratos e só terão valor para cada qual. Os fenômenos motivacionais podem ser de origem emocional, biológica e social, e são responsáveis por iniciar, direcionar, manter ou inibir comportamentos (RECINELLA, 2005).

No setor do serviço público o trabalhador tem garantia de estabilidade. As possíveis alterações do regime de trabalho ocorrem de acordo com o contexto social e com o modelo vigente de Estado, cabendo a cada sociedade a construção de um conceito que lhe seja adequado. A prestação de serviço público ocorre sempre que o Estado assume, direta ou indiretamente, o compromisso de satisfazer as necessidades coletivas (AMARAL, 2016).

A inserção e a permanência em postos de trabalho revelam-se cada vez mais aleatórios, precários e transitórios. Essas condições terminam por acarretar maior concorrência no setor público, em razão do pressuposto da estabilidade empregatícia, acompanhada de boas condições de trabalho (ALBRECHT E KRAWULSKI, 2011). O Servidor fica mais tranquilo e se sente mais seguro no serviço público, por estar empregado e com pouca possibilidade de demissão, quando comparado ao setor privado, podendo-lhe assegurar maior satisfação no desempenho de suas atividades e a eficiência na prestação do serviço público.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 SIGNIFICADO E SENTIDO DO TRABALHO

Segundo Tolfo e Piccinini (2007), as atividades laborais humanas vêm sendo discutidas desde que o trabalho passou a ser considerado como objetivo central na vida das pessoas. Intrinsecamente, relacionado com a construção da subjetividade e da identidade, o trabalho revela-se essencial para a sobrevivência humana, além de permitir a construção de sentidos para a existência coletiva ou individual.

O significado do trabalho está associado às relações que o indivíduo estabelece com as normas socialmente aceitas, ou seja, as regras e hábitos compartilhados coletivamente. Nos sistemas sociais, essas normas são de grande importância para induzir e manter a harmonia nos grupos, pois funcionam como padrões sociais que guiam as avaliações individuais acerca das recompensas (materiais ou simbólicas) obtidas por meio do trabalho ou de outras atividades; nesse processo de construção de sentidos para o trabalho, as lideranças e a instituição (pública ou privada) têm um papel essencial (HASHIMOTO, 2012).

Assim, o trabalho pode assumir diferentes sentidos e significados, pois depende da maneira como cada indivíduo ou grupo percebe seu entorno laboral. Trata-se de um construto multidimensional, pois o trabalho participa do processo de constituição do sujeito, o trabalho concebe-se como o meio no qual o sujeito projeta sua realidade, articula-se com a realidade dos outros, constrói seus próprios projetos individuais e coletivos. Além de mediar e organizar as relações da sociedade, o trabalho apresenta as condições para o exercício da coletividade humana, como se pode deduzir das seguintes ideias:

Para a compreensão dos significados e sentido do trabalho na contemporaneidade, deve-se considerar que o trabalho, apesar de passar por constantes transformações, continua representando um valor fundamental nas sociedades contemporâneas, como fonte de subsistência das pessoas e autoestima e realização, exercendo uma influência relevante na motivação dos trabalhadores, assim como na sua satisfação e produtividade (SCHMIDT, BARBOSA E PINCELI, 2017 pg. 02. apud MORIN 2001).

Portanto, pode-se afirmar, que o trabalho tem o potencial de influenciar na vida profissional e pessoal dos indivíduos, pois trata-se de um acontecimento vasto, dinâmico e multifacetado que pode adquirir diferentes concepções. Estudar o trabalho implica em pensar na multiplicidade, multicausalidade, transversalidade e nas consequências das mudanças e do desenvolvimento das identidades dos sujeitos. É preciso atentar com as questões históricas, sociais e econômicas, da mesma maneira, o significado, o sentido e o valor dessa experiência para os servidores. O trabalho ocupa sentidos múltiplos e singulares na vida das pessoas, que podem variar entre as épocas e as culturas (ESPINOSA *et al.*, 2017).

Segundo Tolfo e Piccinini (2007), o significado e sentido do trabalho têm sua importância para aquele que realiza a atividade, dando possibilidades para que o trabalhador consiga identificar em si a execução do seu trabalho, dessa maneira, vai contribuir para o ambiente social, na construção de sua autonomia, sua liberdade e independência, que vai determinar a forma com que o mesmo irá realizar a tarefa designada a ele. Assim, permite que o trabalhador construa sua identidade pessoal e social como

funcionário/colaborador/participante da organização, através de suas tarefas executadas, podendo, assim, sentir-se pertencido com a atividade que realiza e, como consequência, sentirá prazer em suas atividades, sendo fundamental para a saúde mental do trabalhador.

Nesse sentido, o trabalho é componente da realidade social construída e reproduzida, na tentativa de interagir com diferentes variáveis pessoais e sociais, que irão influenciar nas ações das pessoas na sociedade, podendo ter uma forte influência pela organização no trabalho, pois pode alterar de forma significativa nos comportamentos e na criatividade para inovação (TOLFO E PICCININI, 2007).

Castro (2013), sustenta que é por intermédio do trabalho socializado que se constrói o ser humano. A produção humana é sempre social e interfere sobre o modo de ser na sociedade, razão pela qual os indivíduos se organizam em sociedade para produzirem suas condições de vida e, conseqüentemente, constroem-se. O trabalho é o que vai promover a passagem do animal ao humano. O trabalho é a ferramenta pela qual se determina a relação entre os seres humanos e a natureza, assim como a relação recíproca entre os seres humanos; em outros termos, o trabalho é o responsável pela formação da consciência e das capacidades humanas.

Para que a relação entre humanos e trabalho ocorra de forma saudável, pode-se inferir que um dos principais aspectos seja a motivação, entre os muitos fatores que articulam um sujeito com o meio em que ele esteja inserido, tendo em vista uma conduta que implique em atingir um objetivo. Existe uma motivação que pode determinar se a situação vai ser satisfatória sob uma perspectiva individual, ou seja, a motivação é uma expectativa para que se busque um estado de satisfação (LOBOS, 1975). Essa motivação está orientada para a realização de um objetivo, constituída por todos os fatores que induzem e conduzem o comportamento de um indivíduo, ou seja, a motivação corresponde à maneira pela qual uma conduta tem início, recebe energia ou é interrompida (LOBOS, 1975).

Com base nas teorias de Siqueira e Souza Filho (1997), a identidade social se constrói sobre o conceito que os sujeitos têm de si mesmos, assim como dos diferentes grupos aos quais pertencem ou têm o projeto de pertencerem. As articulações entre auto-representação e sentimento de pertença grupal implicam categorias como classe social ou orientação política, mas, também, as diferentes funções laborais. Assim, para além da subsistência e da sobrevivência, um dos fatores que motivam os indivíduos ao trabalho é o sentimento de pertencer a um grupo social, ou, em outros termos, o sentimento de identidade de classe.

Tendo assim, sentidos construídos pelo ser humano, que estão ligados a projetos de vida. Os significados e valores do trabalho são simplesmente pessoais e intransferíveis de uma

pessoa para outra, pois são abstratos e só terão valor para cada qual. Os fenômenos motivacionais podem ser de origem emocional, biológica e social, e geram processos responsáveis por iniciar, direcionar, manter ou inibir comportamentos (RECINELLA, 2005).

2.2 SERVIÇO PÚBLICO

Os serviços públicos são aqueles serviços realizados para a comunidade pela administração local (municipal), estadual ou federal, ou seja, diz respeito a atividades de benefício público que visam corresponder com as necessidades coletivas (JUCOSKI, 2006). No serviço público, o trabalhador tem garantia de estabilidade. As possíveis alterações do regime de trabalho ocorrem de acordo com o contexto social e com o modelo vigente de estado, cabendo a cada sociedade a construção de um conceito que lhe seja adequado. A prestação de serviço público ocorre sempre que o Estado assume, direta ou indiretamente, o compromisso de satisfazer as necessidades coletivas (AMARAL, 2016).

Segundo Saravia (2010), a administração pública é regida por sistemas legais rígidos, com bases nos princípios presentes na Constituição Federal e sistemas de elaboração de políticas públicas. Seu principal objetivo é cumprir a missão da instituição correspondente, com a finalidade de fornecer serviços adequados para toda a comunidade, sempre objetivando a efetividade dos serviços prestados. A administração pública tem ainda características peculiares em relação ao setor privado, dentre as quais se encontra a necessidade dos recursos públicos para seu bom desempenho e funcionamento, assim como a obrigatória transparência de todas as ações realizadas na instituição.

No âmbito das relações de trabalho modernas do mercado privado, a inserção e a permanência em postos de trabalho revelam-se cada vez mais aleatórios, precários e transitórios. Essas condições terminam por acarretar maior concorrência no setor público em razão do pressuposto da estabilidade empregatícia, acompanhada de boas condições de trabalho (ALBRECHT E KRAWULSKI, 2011). O Servidor fica mais tranquilo e se sente mais seguro no serviço público, por estar empregado e com pouca possibilidade de demissão, quando comparado ao setor privado, podendo-lhe assegurar maior satisfação no desempenho de suas atividades e a eficiência na prestação do serviço público.

Para além da progressão funcional periódica regular, outro fator atrativo na esfera pública é a remuneração, relativamente superior a cargos similares na esfera privada, assim como a possibilidade de recebimento de gratificações atinentes ao exercício de cargos de chefia na administração pública, denominadas "funções gratificadas", que podem alcançar, por

exemplo, o expressivo valor de R\$ 12.893,89, no caso de direção superior de uma instituição federal de ensino superior, ou o valor de R\$ 940,84, no caso de coordenação de curso na mesma IFES, tal como informa a UTFPR em seu portal institucional.

Os jovens entre 20 e 30 anos, que já inseridos no serviço público prestam outros concursos para conseguir, em algum dia, ocupar a função que almejam. E tem a sua trajetória profissional baseada em seu protagonismo, em constante transformação, pela ocupação de seus empregos de forma transitória (CARRETEIRO, 2014). Cunha, Rodrigues e Neto (2017), em sua pesquisa realizada em uma esfera pública federal trás que, para os ingressos da geração Y, um dos fatores que poderiam contribuir para a sua saída da organização seria uma melhor oportunidade no mercado de trabalho. Mas que suas características como o comprometimento, oportunidade, conhecimento entre outras é de grande potencial para as empresas públicas possam utilizar com as exigências da globalização e das más condições políticas, econômicas e sociais. Segundo Bevilacqua *et al* (2016), a geração y é uma geração instável no mercado de trabalho. São conhecidos também devido as suas rotatividades nas empresas, por não se preocuparem com seu tempo dedicado a ela, e sim, com as experiências obtidas para a construção da sua carreira.

3. METODOLOGIA

Esta pesquisa se caracteriza por sua natureza básica, pois busca gerar novos conhecimentos que possam ser úteis para o desenvolvimento a ciência e aplicação desses conhecimentos práticos sem previsão. De acordo com a abordagem do problema, a pesquisa se caracteriza de forma quantitativa, que leva em consideração tudo aquilo que pode ser qualificável, ou seja, quantificar em números as opiniões apresentadas para analisá-las e classificá-las. Do ponto de vista dos objetivos, a pesquisa se caracteriza como descritiva, pois busca descrever as principais características e seu estabelecimento de relação entre as variáveis. Utiliza-se de técnicas padronizadas de coleta de dados, assim como, o questionário. Na sua forma de procedimentos técnicos, utilizar-se-á a forma de levantamento, ou seja, a pesquisa buscará envolver uma interrogação direta das pessoas ao determinado comportamento que se pretende conhecer (KAUARK; MANHÃES; MEDEIROS, 2010).

As pesquisadoras entraram em contato com os gestores para marcar a data e horário para a realização da pesquisa na instituição. Diante da autorização, foram até a instituição pela parte da manhã, durante dois dias consecutivos. As pesquisadoras foram por setores e

realizaram o convite para a participação na pesquisa de forma voluntária e orientaram sobre sua liberdade e autonomia para a participação da pesquisa, esclarecimento sobre a pesquisa e o TCLE (termo de consentimento livre e esclarecido) que foi assinado pelos participantes, os quais receberam uma cópia do mesmo termo. Em seguida, foi aplicado, individualmente, um questionário estruturado fechado para a coleta dos dados, com 16 questões referentes aos influenciadores para a permanência no serviço público e solicitado para que o participante indicasse outra pessoa que se tivesse os critérios para participar da pesquisa até fechar o número da amostra com 20 servidores.

4. ANÁLISES E DISCUSSÕES

Os dados apresentados a seguir foram obtidos através de um questionário estruturado, aplicado em servidores públicos municipais, que depois de colhidos, foram tabulados no Excel e gerado gráficos conforme a correlação das respostas obtidas.

A cidade em que a pesquisa foi realizada teve sua emancipação política em 1981, tendo eleito seu primeiro prefeito um ano depois, em 1982, iniciando seu histórico do serviço público local. Atualmente o paço municipal conta com 25 funcionários no setor administrativo, e destes, 20 responderam a presente pesquisa.

Dentre os participantes da pesquisa, encontramos sujeitos de 20 anos a 50 anos. Desses, 50% dos participantes tinham a idade entre 20 e 29 anos, 20% com idade entre 30 e 39 anos, 20% com idade entre 40 e 49 anos e apenas 10% com idade acima de 50 anos. Assim, pode-se perceber que mais da metade da população pertencem à geração Y, que segundo Bevilacqua *et al* (2016), caracterizam-se por nascerem entre os anos de 1981 a 1990 e trazerem comportamentos diferentes as organizações. Carreteiro (2014), acredita que a geração Y vem assumindo as carreiras estratégicas e típicas de Estado e municípios pela aprovação em concurso público, pois acredita que essa opção é uma das melhores decisões que eles podem tomar, diante do que talvez seja a garantia de um futuro melhor para si e para a família.

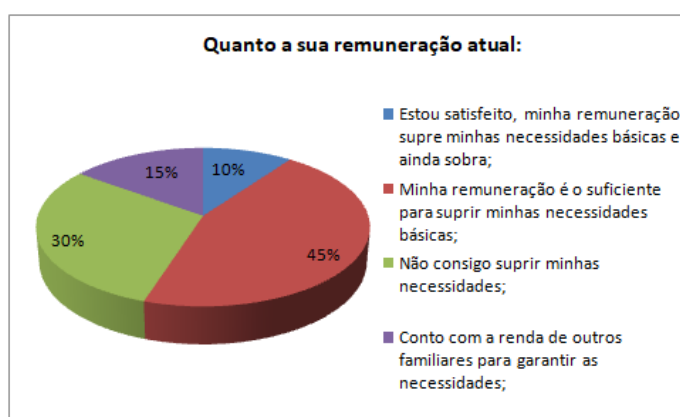
Em relação ao tempo de carreira, 40% dos participantes tem entre 2 e 3 anos, ou seja, ainda se encontram no estágio probatório. E, ainda, 25% dos participantes estavam entre 4 a 9 anos, 30% entre 10 e 19 anos e apenas 5% com 20 anos acima. O último concurso realizado pela administração pública foi no ano de 2015, fator esse que pode estar relacionado a grande parte dos servidores terem entre 20 a 29 anos, e com tempo de carreira entre 2 a 3 anos, estando ainda em estágio probatório. Caracterizando uma população relativamente nova e no

seu início de carreira pública. Para Carreteiro (2014), essa geração busca o serviço público por experimentarem a estabilidade no mercado de trabalho e por se sentirem impulsionados a adquirir competências para entrar, evoluir e permanecerem. Outra grande influência dessa geração é a estimulação da família para realizar os concursos públicos, onde possivelmente algum outro membro da família já estava ingresso nesse setor.

Da população pesquisada, a escolaridade se encontrava em 50% com superior completo, 15% com Superior incompleto, 10% com curso técnico completo, 15% com ensino médio completo e 10% com ensino médio incompleto. Os profissionais de diversas graduações almejam se inserir no contexto de produção pelo serviço público, embora essa opção não decorra das especificidades das suas atividades, mais sim pela insegurança frente a instabilidade do trabalho contemporâneo (ALBRECHT, KRAWULSKI, 2011).

Referente ao seu salário os servidores relatam que 35% dos servidores recebem apenas 1 salário mínimo, seguidos de 30% recebendo até 2 salários mínimos, 20% até 3 salários mínimos e 15% com salários entre 5 a mais, demonstrando-se o índice mais baixo da população. Albrecht (2010), apresenta algumas situações motivadoras no serviço público, como a segurança do emprego, os horários e uma remuneração maior. Entretanto, pode-se perceber que os dados obtidos através da pesquisa mostram outro viés, visto o cenário econômico atual, e deixa a seguinte reflexão: Será que os servidores estão deixando de ter altos salários? Será que os estigmas de ser funcionário público e ganhar bem está deixando de existir? Para responder essas perguntas, precisa-se compreender as características locais e todo o histórico social/econômico desse município. Tal resposta ainda, pode estar relacionada a maioria dos servidores ainda se encontrarem em estágio probatório, formado ainda sua carreira no setor público.

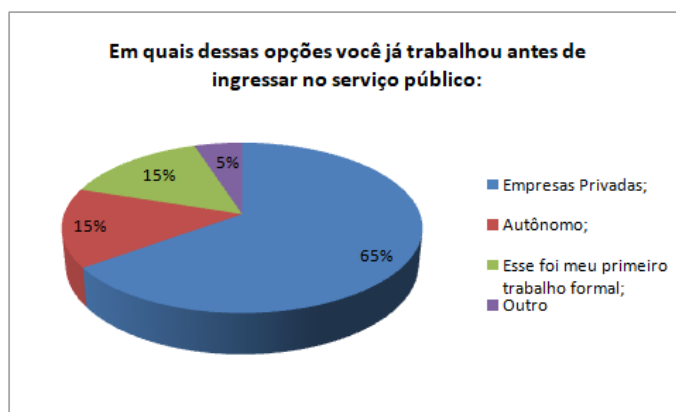
Gráfico 1 - Remuneração atual



Fonte: Desenvolvido pelas autoras

No que tange a remuneração atual dos servidores, as respostas obtidas apontam que 45% tem a sua remuneração como o suficiente para suprir suas necessidades básicas, 30% não consegue suprir suas necessidades, 15% conta com o auxílio e renda de outros familiares para garantir suas necessidades e, apenas 10% se encontram satisfeitos, tendo com ela condições de suprir suas necessidades e ainda sobrar. Santos (2015), apresenta os salários acima da média como atrativos, pois com ele os indivíduos conseguem garantir a segurança e sobrevivência para si e toda sua família. Em contrapartida, a população pesquisada possui um baixo índice de servidores que se consideram satisfeitos com a remuneração.

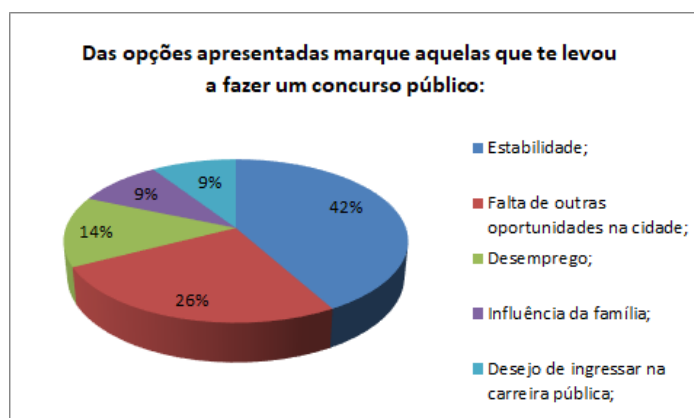
Gráfico 2 - Emprego anterior



Fonte: Desenvolvido pelas autoras

O gráfico 2, mostra os dados obtidos na questão referente às demais opções que o servidor trabalhou antes de ingressar no serviço público, sendo 65% dos participantes já haviam trabalhado em empresas privadas. Em 15% se encontram tanto os autônomos, quanto os que tiveram no serviço público seu primeiro emprego formal, e ainda 5% relataram outros. Para Carreteiro (2014, p. 5), a crescente busca pelo serviço público pode estar relacionada a “três fatores: a atual instabilidade do mercado de trabalho, o aumento do número de vagas oferecidas pelos setores públicos e, por fim, a busca do reconhecimento social que o trabalho oferece”.

Gráfico 3 - Motivos para se fazer concurso



Fonte: Desenvolvido pelas autoras

Muitos são os motivos que levam uma pessoa a realizar um concurso, e eles estão ligados principalmente com o contexto socioeconômico de cada pessoa. Dentre os motivos da população pesquisada, 42% foi a estabilidade que o serviço público traz, 26% pela falta de outras oportunidades na cidade, 14% desemprego, e com 9% influência da família e desejo de ingressar na carreira pública. Albrecht (2010), apresentou alguns motivadores para a realização de um concurso público, dentre eles a principal é a estabilidade adquirida pela Constituição de 1988 e alta remuneração, além da frustração na inserção profissional decorrente da iniciativa privada. Para Carreteiro (2014), os “concurseiros” têm a estabilidade como interesse principal, juntamente com a remuneração que comparada com estabilidade ocupa ordem secundária.

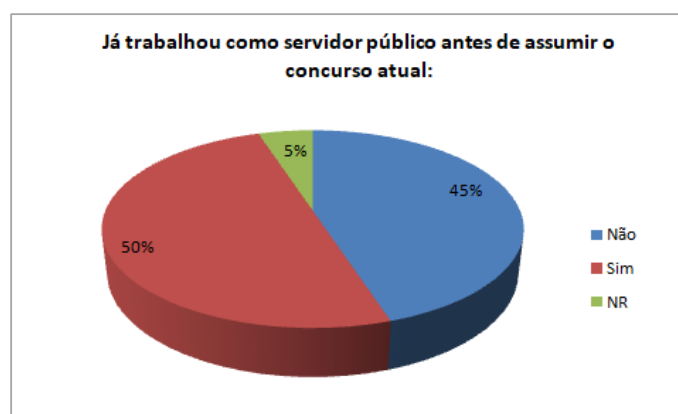
Gráfico 4– Concursos realizados



Fonte: Desenvolvido pelas autoras

No gráfico 4, os resultados referentes a questão sobre o servidor ter realizado ou não algum concurso antes de realizar o atual, obteve os seguintes dados, 55% dos servidores já haviam realizado algum concurso e 40% o concurso atual foi o primeiro, e ainda 5% não respondeu. Pode-se observar através dos dados que os chamados “concurseiros” (pessoas que realizam diversos concursos), visto que os recém formados estão se iniciando suas carreiras profissionais, decorrem das dificuldades encontradas para entrar no mercado de trabalho, e para aqueles que acabam de sair de uma graduação, ingressar no serviço público é uma estratégia profissional. (MELO E BORGES, 2007).

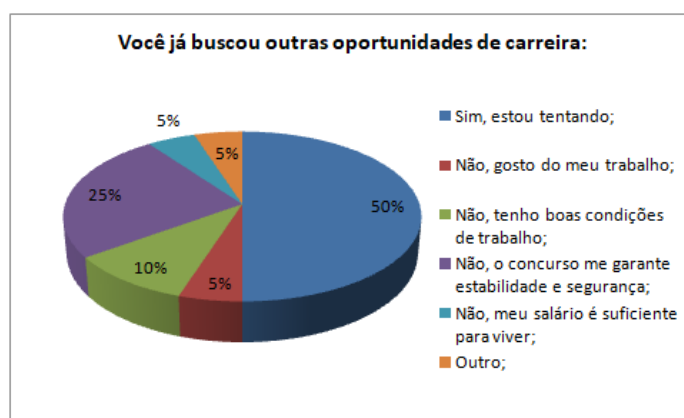
Gráfico 5–Trabalho/atuação anterior



Fonte: Desenvolvido pelas autoras

Em relação a questão referente ao profissional já ter trabalhado como servidor público em alguma outra esfera antes de ingressar no atual, 50% responderam que sim, 45% relataram que não e 5% não responderam. Essas transições de concurso ocorrem segundo Albrecht (2010), devido à dificuldade de progressão presente nos concursos, assim muitos indivíduos não têm a intenção de fazer carreira em certos órgãos públicos, e permanecem nessa área de atuação enquanto não encontram o cargo que pretende alcançar. Em decorrência disso, mesmo estando em uma carreira continuam, e se preparando para outros concursos para poderem ocupar cargos desejados, mais bem remunerados e que se identifiquem mais.

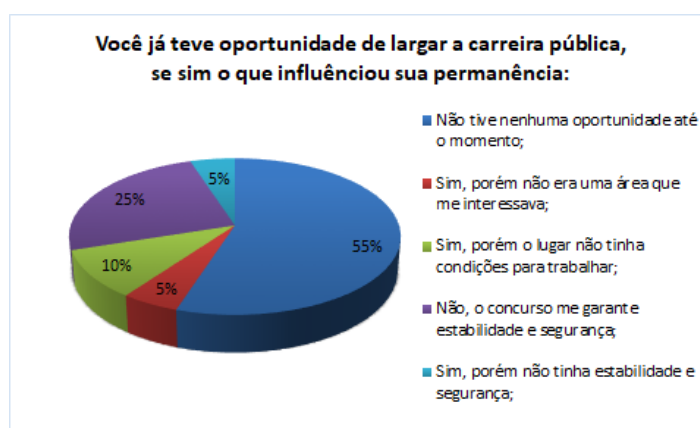
Gráfico 6 - Oportunidades de carreira



Fonte: Desenvolvido pelas autoras

Apesar dos dados apresentados no gráfico anterior, com a maioria dos participantes se sentirem satisfeitos em seu trabalho, no gráfico 6 podemos observar que 50% dos participantes estão buscando outras oportunidades de carreira. Dos demais, 5% não pretendem, pois gostam do seu trabalho, 10% não pretende devido às boas condições de trabalho que possuem 25% acreditam que não, o concurso garante estabilidade e segurança, visto que seu emprego lhes garante estabilidade e segurança, e ainda, 5% não buscam novas oportunidade e acreditam que seu salário é suficiente para sua sobrevivência, e 5% relataram outro. Isso pode ocorrer devido ao ideal que as pessoas possuem sobre o serviço público, para Albrecht (2010, p.101), “essa idealização pode requerer que ao ingressar em seu cargo necessitem reavaliar suas expectativas frente às demandas que concretamente encontrarão”.

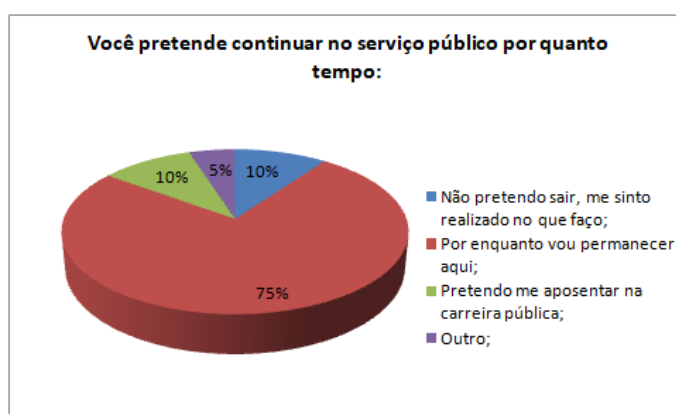
Gráfico 7- Outras oportunidades de carreira



Fonte: Desenvolvido pelas autoras

No gráfico anterior, observou-se que dos participantes 55% não tiveram nenhuma oportunidade até o momento de largar a carreira pública, 25% não tinham interesse, pois o concurso garantia estabilidade e segurança, 10% responderam que sim, porém o lugar não tinha condições para trabalhar, com 5% os servidores que tiveram, mas não era algo que lhes interessava, e, com a mesma porcentagem de 5%, os que sim, porém não tinha estabilidade e segurança. Os dados apresentados mostram que a maioria dos que tiveram alguma oportunidade de deixar o serviço público, não o fizeram devido à estabilidade e a segurança fornecidas. Para Santos (2015), as dificuldades encontradas em se manter no serviço privado é umas das principais opções para se escolher o serviço público, e ainda, a estabilidade sendo uma característica desse setor oferece esse suporte de segurança psicológica para os desafios do trabalho contemporâneo.

Gráfico 8 - Continuidade no serviço público

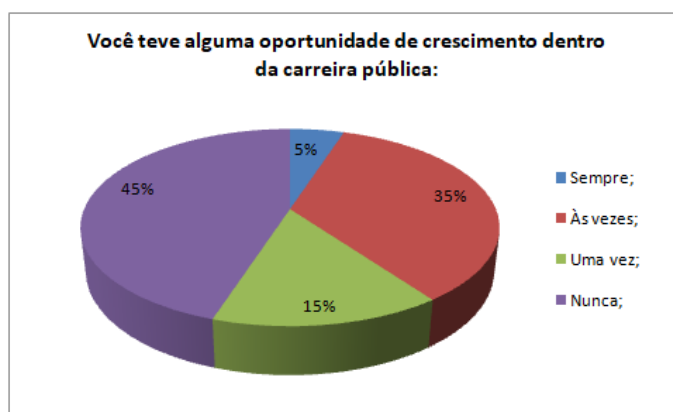


Fonte: Desenvolvido pelas autoras

Pode-se observar que 75% vão permanecer no serviço público por enquanto, e com 10% os que não pretendem sair, pois se sentem realizados no que fazem. Ainda com 10% os que pretendem se aposentar na carreira pública e 5% outros. Ao relacionar esse dado com os obtidos com o gráfico 8, onde 50% da população já havia trabalhado como servidor público anteriormente, podem-se relacionar os dados obtidos com a necessidade de estar assegurado economicamente em algo e mesmo assim buscar novas formas para a realização da carreira profissional e alcancem o cargo desejado. Outro fator que pode estar atrelado a isso, é que nem sempre o concurso alcançado se deu decorrente a sua área de formação. Os dados obtidos na pesquisa de Albrecht (2010), sobre o sentido do trabalho para os “concurseiros” e

a busca pelo emprego estável como estratégia de inserção no mundo de trabalho contemporâneo, demonstra que os critérios para escolher um concurso podem estar relacionados com o nível de dificuldade do processo seletivo e não com a graduação realizada. Isso decorre do fato que a estabilidade em um emprego trazer um nível de segurança e tranquilidade para o dia de amanhã, devido às vulnerabilidades das transformações do mercado de trabalho atual.

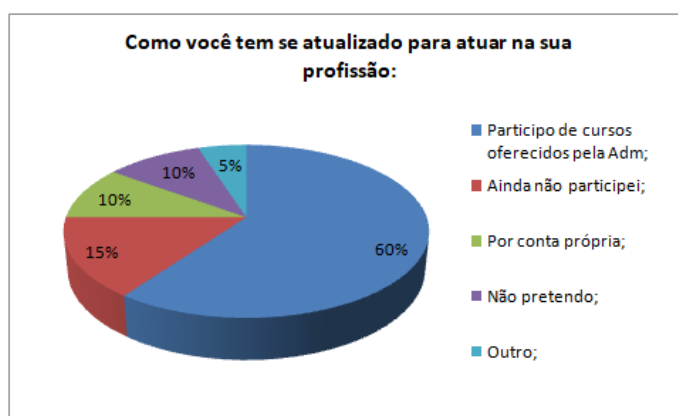
Gráfico 9 - Oportunidade de crescimento



Fonte: Desenvolvido pelas autoras

No gráfico podemos observar que, dos participantes, apenas 5% sempre tiveram oportunidade de crescimento na carreira pública, 15% tiveram a oportunidade uma única vez, 35% às vezes e, um número bem considerável, 45% relataram que nunca tiveram nenhuma oportunidade de crescimento. Esse dado pode estar relacionado com fato de 40% da população da pesquisa ter pouco tempo de carreira pública e se encontrarem em estágio probatório, atrelado a essa dificuldade de crescimento. Albrecht (2010) traz o serviço público com poucas possibilidades de progressão, o que faz com que os servidores busquem por outros concursos. A falta de possibilidades de crescimento nesse setor são uma das causas do movimento observada nas rotatividades dos servidores, que se confronta com suas perspectivas de progressão e crescimento dentro da organização.

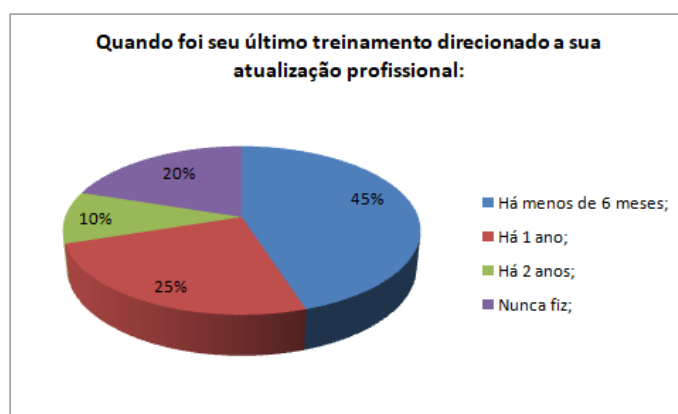
Gráfico 10 - Atualização profissional



Fonte: Desenvolvido pelas autoras

No gráfico anterior, buscou-se saber quais eram as formas que os servidores buscam se atualizar na administração pública, e dentre as opções apresentadas 60% participa de cursos oferecidos pela administração, 15% ainda não participou, com 10% os que participam por conta própria e os que não pretendem participar e, com 5% outro. Carreteiro (2014), traz que hoje em dia os profissionais se encontram obrigados a buscarem por novas competências, e requalificação constantemente com o objetivo de atender aos requisitos do novo mercado de trabalho que está em constante transformação.

Gráfico 11 - Treinamento e atualização profissional

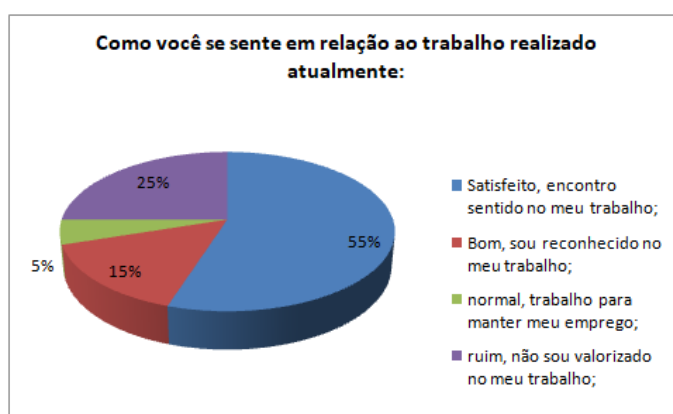


Fonte: Desenvolvido pelas autoras

Os servidores apresentaram, em sua maioria, direcionamentos voltados para sua atualização dentro de sua área de atuação no setor público, sendo que destes, 45% dos participantes realizaram algum treinamento há menos de 6 meses, 25% no decorrer de 1 ano,

10% a cerca de 2 anos, e 20% em um número intermediário relataram que nunca realizaram nenhum tipo de atualização. As diversas pressões do mercado de trabalho atual fazem com que os trabalhadores invistam continuamente em seu aperfeiçoamento. Esse discurso vem com a ideia de que se o trabalhador não correr atrás desse aperfeiçoamento por meio de especializações, cursos entre outros, ele será culpabilizado caso não consiga manter seu emprego ou conseguir um novo. (ALBRECHT E KRAWULSKI, 2011).

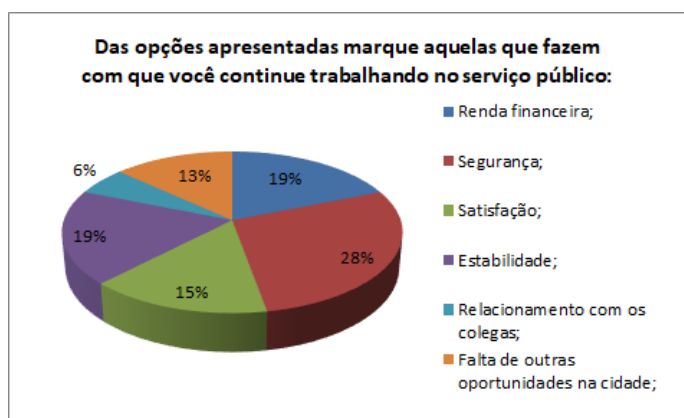
Gráfico 12 - Sentimento atual no trabalho



Fonte: Desenvolvido pelas autoras

Referente ao sentimento presente ao seu trabalho atualmente, 55% dos servidores demonstraram estar satisfeitos e encontrando sentido no que estão realizando atualmente, 15% acreditam que seu trabalho está bom e reconhecido, em contrapartida 25% dos participantes apresentaram achar ruim, se sentindo desvalorizado em seu trabalho, e apenas 5% sentiam que seu trabalho normal, realizando seu trabalho unicamente para manter seu emprego. Sabe-se que o trabalho e seus sentidos têm grande influência na subjetividade de cada um. A centralidade do trabalho se dá além da esfera econômica através da fonte de renda, como da psíquica (TOLFO e PICCININI, 2007). Os sentidos atribuídos pelos sujeitos podem estar em três dimensões, a dimensão individual composta pela satisfação pessoal, sobrevivência, independência, identidade, aprendizagem e crescimento, a dimensão organizacional relacionada a sua utilidade, relacionamento e inserção social, e a dimensão social relacionada a sua contribuição social (MORIN, TONELLI e PLIOPAS, 2007).

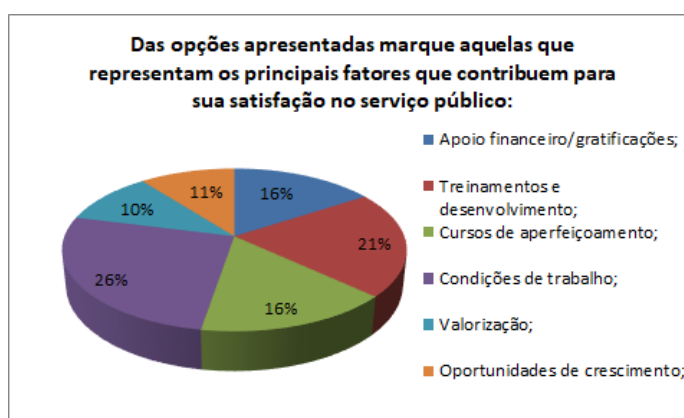
Gráfico 13- Permanência no serviço público



Fonte: Desenvolvido pelas autoras

Dos influenciadores para que os servidores continuem no serviço público, 28% relataram que ainda permaneciam devido a segurança presente nos serviços públicos, 19% estabilidade, 19% a renda financeira, 15% a satisfação, 13% falta de outras oportunidades na cidade e 6% relacionamento com os colegas. Segundo Albrecht (2010), em decorrência das dificuldades encontradas para entrarem e permanecerem no mundo de trabalho, é compreensível que o desejo da garantia de estabilidade surja. Nesse contexto, ela não possui apenas uma característica de carreira pública, mas alcança também uma dimensão psicológica, trazendo tranquilidade, segurança e a possibilidade de realização de novos projetos.

Gráfico 14 - Satisfação no serviço público



Fonte: Desenvolvido pelas autoras

No que diz respeito aos fatores que contribuem para a satisfação dos servidores, observou-se que 26% vêem sua satisfação nas condições de trabalho oferecidas, 21% nos treinamentos e desenvolvimentos oferecidos pela administração pública, 16% os cursos de

aperfeiçoamento e apoio financeiros/gratificações, 11% oportunidades de crescimento e 10% na valorização que o serviço público traz. Na pesquisa realizada por Menezes (2016), sobre a motivação e satisfação no serviço público, o principal fator de satisfação no trabalho se deu em maior índice ao relacionamento com os colegas, e com maior grau de insatisfação relacionado às condições físicas de trabalho ruim. Através do gráfico apresentado, pode-se compreender que os servidores pesquisados encontram sua satisfação nas condições de trabalhos que são oferecidas pela administração pública em questão, seguido pelos benefícios oferecidos através de desenvolvimento e treinamentos.

De modo geral, observou-se que a maioria dos participantes já haviam realizadose trabalhado outros concursos, além também de muitos terem migrado do setor privado e ingressado no setor público. Pode-se perceber também que apesar de se sentirem satisfeitos no trabalho e buscarem constantemente se desenvolverem e atualizarem, além de estarem buscando por outras oportunidades de carreiras. Visto isso, é importante compreender que as maiorias dos servidores são da geração Y, e esta geração tem por características sua inquietude e impaciência, conhecidos também por gerarem bastante rotatividade nas empresas. Sua forma de buscar status e conhecimentos muitas vezes entra em conflitos com os objetivos da organização, porém da forma que contribuem conseguem gerar lucros, melhores condições de trabalho e a procura por novos conhecimentos. Essa geração não se preocupa com o tempo que fica em cada empresa, mais sim com as experiências adquiridas durante o trabalho. (BEVILACQUA *et al*, 2016)

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa teve como objetivo conhecer os principais influenciadores para a permanência dos servidores no serviço público, na percepção dos funcionários do setor administrativo municipal de uma cidade do Oeste do Paraná. Ainda, buscou-se levantar os motivos que os levaram a ingressar na carreira pública, investigar se os servidores buscam se desenvolver e atualizar na sua área de atuação e verificar a satisfação dos servidores na sua atuação profissional.

Em virtude dos dados apresentados sobre os fatores que influenciam a permanência no serviço público, compreende-se que o sentido do trabalho presente em cada pessoa tem um viés subjetivo, que se constrói no decorrer da vida, da cultura, do meio social que cada pessoa está inserida.

Verificou-se que a busca pelo concurso público para população pesquisada não tem origem somente em fatores financeiros, ou ainda, ele não se encontra no topo, tendo em vista os dados em que maioria afirma conseguir suprir suas necessidades, enquanto outros dizem que ainda é pouco para isso. Portanto, o motivo principal para a busca do serviço público como opção de trabalho de acordo com a pesquisa, vem da estabilidade e da falta de oportunidades de emprego em empresas de iniciativa privada na região.

A partir dos dados coletados e analisados, observa que, em relação aos influenciadores para a permanência dos servidores no serviço público, os principais foram a segurança e estabilidade, renda financeira e a satisfação presente como característica do serviço público. No fator de desenvolvimento e atualização dos servidores, todos os pesquisados relataram ser importante se desenvolver, sendo que grande parte realizou em menos de um ano algum curso oferecido pela administração pública, sendo ainda um fator que contribui para a satisfação destes, junto com as condições de trabalho presente na instituição pesquisada, cursos e os apoios financeiros/gratificações.

Foi possível verificar que os servidores se sentem seguros e satisfeitos com seu trabalho, e essa satisfação tem relação com consequência das condições de trabalho e até mesmo pelas propostas de aperfeiçoamento oferecidas e custeadas pelo município. Outra informação pertinente, é a intenção dos servidores de permanecer na esfera pública. Em contramão, muitos afirmam que estão em busca de novas oportunidades de trabalho. Entendendo as características da geração Y e seus movimentos no mundo do trabalho, atrelado ao momento econômico atual, pode não ser viável trocar a estabilidade de um concurso público por emprego instável no setor privado, ou até o investimento no próprio negócio. Essa geração, atuante em concursos públicos, busca o que pode ser chamado de uma “segurança e estabilidade provisória”, devido às incertezas do mercado de trabalho como estratégia de garantia financeira, enquanto continuam em movimento para alcançar algo melhor.

Assim, pode-se observar a importância de pesquisas na área devido aos movimentos do mundo globalizado, a interferência que tem no mundo de trabalho contemporâneo e suas transformações nos significados dos sujeitos sobre o contexto do trabalho, que influenciam e são influenciados pelas gerações. Para tanto, através deste estudo, observou-se a importância da continuidade dessa pesquisa, expandido para cidades maiores para se ter um dado mais abrangente.

REFERÊNCIAS

ABRANTES L. **Saia do lugar:** Como as mulheres têm ganhado espaço no mercado de trabalho? 2017. Disponível em: <<http://saiaadolugar.com.br/espaco-no-mercado-de-trabalho/>> Acesso em: 09 de out. de 2018.

ALBRECHT, P. A. T. **Sentidos do trabalho para concurseiros:** a busca do emprego estável como estratégia de inserção no mundo do trabalho contemporâneo. 2010. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

ALBRECHT, P. A. T.; KRAWULSKI, E. **Concurseiros e a busca por um emprego estável: reflexões sobre os motivos de ingresso no serviço público.** Cad. psicol. soc. trab., São Paulo, v. 14, n. 2, p. 211-226, dez. 2011.

AMARAL C. A. A Garantia da Estabilidade no Âmbito do Emprego Público. (2016) Disponível em: <https://andersoncamaral.jusbrasil.com.br/artigos/389686019/a-garantia-da-estabilidade-no-ambito-do-emprego-publico>. Acesso em 01 de jul. de 2018.

BEVILACQUA, L. B.; BASILIO, A.; TERÇARIOL, C.; NARDI, A. **Citação de referência e documentos eletrônicos.** Disponível em: <<http://estacioribeirao.com.br/revistacientifica/arquivos/revista7/3.pdf>> Acesso em: 17 de out. 2018.

CARRETEIRO, T. C. **A escolha da função pública como campo de emprego para jovens adultos.** 2014. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v17nspe/a10v17nspe.pdf>> . Acesso em: 15 out. 2018.

CASTRO, F. S. **O Conceito de Trabalho e a Psicologia Histórico-Cultural.** Revista Urutaguá, 2013.

CUNHA, P. P.; RODRIGUES, L.C.; NETO J.C. **Impactos da geração Y no Serviço Público Federal: Estudo de caso na 6ª Superintendência Regional da CODEVASF.** Revista Id online, 2017.

ESPINOSA C. M. L, TOLFO R. S. SCHEWEITZER L., GONÇALVES J., NUNES S.T. *Sentidos e significados do trabalho para técnicos-administrativos e docentes da Universidade Federal de Santa Catarina.* Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/321371838_Sentidos_e_significados_do_trabalho_para_tecnicos-administrativos_e_docentes_da_Universidade_Federal_de_Santa_Catarina> acesso em: 01 de jul. de 2018.

HASHIMOTO M. (2012) **Qual o sentido do trabalho.** Às vezes, dedicação é questão de entender a importância de sua função para outras pessoas. Disponível em: <<https://endeavor.org.br/qual-o-significado-do-trabalho-para-voce/>> Acesso em: 5 de mai. 2018.

JUCOSKI B. K. **Os serviços públicos**. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/2699/Os-servicos-publicos>> . Acesso em: 5 de mai. 2018.

KAUARK, F. da S.; MANHÃES, F. C.; MEDEIROS, C. H. **Metodologia de pesquisa: um guia prático**. Itabuna: Via Litterarum, 2010. 88 p.

LOBOS, J. **Teorias sobre a motivação no trabalho**. *Revista de Administração de Empresas*, 1975.

MELO, S. L.; BORGES, L. O. **A transição da universidade ao mercado de trabalho na ótica do jovem**. (2007) Disponível: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-98932007000300002&script=sci_abstract&tlng=pt> Acesso em 12 out. de 2018.

MENEZES, D. P. da S. **Motivação e satisfação no serviço público e os reflexos no ato de remoção**: um estudo de caso na Universidade Federal de Pernambuco. 2016. Dissertação (Mestrado em Administração) - Mestrado profissional em administração, Universidade Federal de Pernambuco, Pernambuco.

MORIN, R.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. (2007) Disponível: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-71822007000400008&script=sci_abstract&tlng=pt> Acesso em: 12 out. de 2018.

RECINELLA R. **O que é motivação**. 26 de setembro de 2005. Disponível: <<http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/o-que-e-motivacao/11360/>> Acesso em> 7 de abr. de 2018.

SANTOS, R. E. da S. **Concursos públicos e a expectativa de trabalho estável**. 2015. Disponível em: <<http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0882.pdf>> Acesso em: 12 out. de 2018.

SARAVIA, E. J. Administração Pública e Administração de Empresas: Quem Inspira a Quem? **Revista ADM. MADE**, ano 10, v.14, n.3 p.1-8, outubro/dezembro, 2010.

SCHMIDT, M. L. G.; BARBOSA W.E; PINCELI S. LUCCA S. **Significados e sentidos do trabalho**: reflexões para a atuação do médico do trabalho na contemporaneidade. *Revista psicologia, diversidade e saúde*. 2017 maio;6(2): 138-142.

SIQUEIRA, D. E.; SOUZA FILHO, E. de. Identidade e identidade de classe: reflexões para pesquisa. In: SIQUEIRA, D. E.; POTENGY, G. F.; CAPPELLIN, P. (Org.). **Relações de trabalho, relações de poder**. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1997.

SOUZA, S. A. D. de; MOULIN, M. das G. B. **Serviço público: significados e sentidos de um trabalho em mutação**. 2014. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v17n1/a05v17n1.pdf>> . Acesso em: 01 abr. de 2018.

TOLFO, S. da R. & PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicol. Soc. Revista da ABRAPSO**, SP, Edição Especial, 2007.

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ. **Funções gratificadas**,
Disponível em <<http://www.utfpr.edu.br/servidores/portal/carreira-e-remuneracao/funcoes-gratificadas>> Acesso em: 26 de mai. de 2018.