

Uma abordagem sobre os desvios de função no magistério público municipal de Cachoeira do Sul

An approach on the job deviations in the municipal public teaching system of Cachoeira do Sul

DOI: 10.55905/ijsmvtv9n3-009

Recebimento dos originais: 02/06/2023

Aceitação para publicação: 03/07/2023

Sérgio Augusto Ramos dos Santos Júnior

Mestre em Gestão de Organizações Públicas

Instituição: Prefeitura de Cachoeira do Sul

Endereço: R. Quinze de Novembro, 364, Centro, Cachoeira do Sul - RS,
CEP: 96508-750

E-mail: sajunior.sajunior@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0009-0005-4593-3271>

Nelson Guilherme Machado Pinto

Doutor em Administração

Instituição: Universidade Federal de Santa Maria

Endereço: Av. Independência, 3751, Vista Alegre, Palmeira das Missões - RS,
CEP: 98300-000

E-mail: nelguimachado@hotmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-1105-2271>

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo identificar o impacto do custo do professor municipal, em desvio de função, para a prefeitura de Cachoeira do Sul, no período de 2010 a 2020. Foram apresentadas as percepções sobre gestão de pessoas na educação e os custos desta política, as especificações da educação e dos educadores, assim como as características do magistério público municipal. A metodologia foi uma pesquisa exploratória e de estudo de caso, com abordagem quantitativa, como instrumento de coleta de dados foi realizado um questionário on-line com os professores da rede municipal. Os professores são os servidores mais capacitados, em virtude das exigências de formação e capacitação, existem leis de financiamento na garantia da efetivação dessa política, que vai impactar a despesa, além do número de professores em desvio de função, que são pagos do caixa único da prefeitura e normalmente são os mais caros pela sua formação. Foi concluído que há impacto do custo do professor municipal, em desvio de função, para a prefeitura de Cachoeira do Sul, no período de 2010 a 2020 e há contribuições propostas para maximizar possíveis impactos para a gestão.

Palavras-chave: governança, educação, magistério.

ABSTRACT

This is an extract from the dissertation, and its objective is to identify the impact of the cost of the municipal teacher, in the deviation of function, for the city of Cachoeira do Sul, in the period from 2010 to 2020. Perceptions on the management of people in education were presented. and the costs of this policy, the specifications of education and educators, as well as the characteristics of municipal public education. The methodology was an exploratory research and case study, with a quantitative approach, as an instrument for data collection the online questionnaire with teachers from the municipal network. Teachers are the most qualified servants, due to training and training requirements, there are financing laws to guarantee the effectiveness of this policy, which will impact spending, in addition to the number of teachers on diversion, who are paid from the only City council funds and are usually the most expensive to train. It was concluded that there is an impact of the cost of the municipal teacher, in function deviation, for the city of Cachoeira do Sul, in the period from 2010 to 2020 and the contributions proposed to maximize the possible impacts on management.

Keywords: governance, education, teaching.

1 INTRODUÇÃO

A educação está presente nos debates políticos como metas da Administração, nas campanhas eleitorais como “bandeira de desenvolvimento social”, no controle legislativo sobre as ações do executivo e nos movimentos de controle social no desejo de melhorias nas demandas da sociedade. Entretanto, existem políticas de governo que congelam e reduzem os investimentos financeiros, a partir de escolhas políticas nos recursos da educação. E neste cenário de dissensões prioritárias nas ações governamentais estão às políticas na área da educação, que visam estimular o conhecimento, proporcionar ingresso no mercado de trabalho e promoção da cidadania, estimulando o desenvolvimento da sociedade como um todo conforme Constituição Federal de 1988.

A Constituição Cidadã protegeu a educação com arcabouço de leis na garantia da efetivação dessa política pública que é de direito a todos. Alicerçado pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) de 1996, que representa um norteador para a garantia daquelas leis contidas na Constituição de modo específico e indicador dos complementos, como outros eventos e leis posteriores para efetivar essas políticas.

A prefeitura aloca recursos municipais em áreas onde a União ou o estado tem a competência de investir, em consonância as alocações corretas nas políticas de educação.

A gestão das organizações tem a preocupação de minimizar os custos e maximizar os lucros com vistas a saúde financeira da empresa no futuro e posicionamento estratégico (PINDYCK; RUBINFELD, 2010), e a partir dessa observância sinaliza que alguns problemas conhecidos e outros que poderão existir afetam as políticas públicas e comprometem o futuro das próximas gestões municipais. E nesse panorama está o profissional, parte essencial para o desenvolvimento das ações educativas, onde professores que estão fora da sala de aula representam um gasto ou investimento para a gestão municipal dentro das políticas educacionais.

Para contextualizar a situação dos recursos humanos na Secretaria Municipal de Educação (SMEd) com enfoque na abordagem na gestão de pessoas e no custo, dos gastos com o professor fora da sala de aula e a complementação de recursos para a execução das políticas em educação no município de Cachoeira do Sul o objetivo desse estudo é identificar o impacto do custo do professor municipal, em desvio de função, para a prefeitura de Cachoeira do Sul, no período de 2010 a 2020. Para Pinho (2009, p. 127) “compromisso mútuo, em que trabalhador e organização se comprometem com o cumprimento de normas e condições de trabalho” e pretende-se olhar na gestão de pessoas com abordagem sobre o custo do magistério público municipal, no alcance do planejamento governamental com vistas ao bem-estar dos munícipes.

A Administração Pública representa o maior empregador no Brasil, sendo assim, a grande parte dos empregados nacionais são servidores ou funcionários públicos, e os professores são a parcela maior do quadro da gestão de pessoas e que comprometem a receita pública *per capita* (PINTO, 2009; BARBOSA, 2014). Ainda, Barbosa (2014) sinaliza que os salários dos docentes, também, são representativos nos gastos com educação, sendo relevante discutir sobre o financiamento da educação dentro do panorama das políticas públicas, para o planejamento educacional.

Segundo Carvalho Filho (2017, p. 647) “todo cargo tem função, porque não se pode admitir um lugar na Administração que não tenha a predeterminação das tarefas do servidor” no município estudado, essas atribuições são estabelecidas no Plano de Carreira do Magistério, Lei 3.240/2001 (CACHOEIRA DO SUL, 2001) no caso dos professores. Entretanto, alguns profissionais da educação são afastados das suas atribuições pertinentes ao cargo, para realizar funções administrativas, contemplado na Lei

4.120/2011 (CACHOEIRA DO SUL, 2011) referente ao Plano de Carreira do quadro geral. Os professores fora das funções vinculadas ao magistério têm os salários vinculados ao recurso livre, sem incremento de investimentos federais ou estaduais, onde a receita e a despesa orçamentária denotam da parcela que é retirada da comunidade através dos impostos, taxas e da tributação (KOHAMA, 2014) para que sejam revertidos em bens comuns, geração de emprego e renda e demais benefícios a população municipal.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O estudo uma abordagem sobre os desvios de função no magistério público de Cachoeira do Sul buscou contribuir com a gestão municipal na reflexão dos investimentos em educação, do ponto de vista dos recursos humanos, com o objetivo de identificar o impacto do custo do professor municipal. A abordagem deste capítulo foi para conhecer os conceitos de gestão de pessoas na gestão pública e na educação.

2.1 GESTÃO DE PESSOAS NA EDUCAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL

Diferente dos primórdios da teoria da administração, onde o funcionário era tratado como uma extensão da máquina e possuidor apenas da força dos seus músculos, com poucos direitos, houve evolução na fundamentação teórica da Administração de Pessoal, para a Relações Industriais e Administração de Recursos Humanos, e progresso para a Gestão de Pessoas, na literatura ainda utilizam-se os termos como Gestão de Talentos, Gestão de Parceiros e Gestão do Capital Humano (GIL, 2019) para definir a relação entre empregador e empregado. Para Barbieri (2016) as pessoas representam atualmente um ativo das organizações e essas devem promover uma gestão desse capital intelectual visando gerar valor e um diferencial competitivo no mercado, para o alcance de resultados positivos.

2.1.1 Gestão de Pessoas no Setor Público

A Gestão de Pessoas descende dos estudos desenvolvidos pelo psicólogo Elton Mayo (1890-1949), onde a “valorização das relações humanas no trabalho surgiu da constatação da necessidade de considerar a relevância dos fatores psicológicos e sociais na produtividade” (GIL, 2019, p. 20) e “vem passando por um contínuo processo de

mudanças e modernização” (KNAPIK, 2008, p. 37), sendo que “o principal desafio com que se deparam os gestores neste início de século é o da transição da Gestão de Recursos Humanos para a Gestão de Pessoas” (GIL, 2019, p. 27).

As pessoas passaram a ser consideradas por muitas teorias como base das organizações e a utilização das “suas habilidades, capacidades, experiências e conhecimentos como ferramentas para conseguir novos recursos e alavancar os resultados esperados pela empresa” (KNAPIK, 2008, p. 15) visando alcançar o sucesso no mercado competitivo a partir desse novo profissional. Pinho (2009, p. 13) contribui que “práticas de gestão de pessoas e a intenção de permanência na organização, requer considerar previamente as grandes transformações ocorridas no mundo do trabalho”, pois a internet estimulou o protagonismo para os colaboradores nas tomadas de decisão e potencial da organização em ambiente competitivo. E como se apresenta a gestão de pessoas na administração pública?

O ingresso das pessoas no setor público, em sua maioria, se dá por meio de concurso público, para Carvalho Filho (2017, p. 647) “o titular do cargo se caracteriza como servidor público estatutário”, pois é regido pelo regimento estatutário público, um dispositivo que normatiza as ações e atos durante a jornada laboral. Segundo Camacho (2017, p. 17) “a realização das necessidades pessoais e expectativas atendidas”, onde o acesso ao serviço público representa oportunidades, como segurança, estabilidade, esperanças e vocação, consonantes aos interesses individuais e o comprometimento organizacional, regidos em códigos e leis que direcionam a execução dos atos nos processos e procedimentos públicos, referente ao ato administrativo “é uma manifestação de vontade funcional apta a gerar efeitos jurídicos, produzida no exercício de função administrativa” (JUSTEN FILHO, 2016, p. 421).

Freitas e Jabbour (2010, p. 164) corroboram afirmando que a “gestão de Recursos Humanos no setor público é tratada apenas sob um aspecto legal e operacional que visa atender apenas às questões legais”, vinculadas ao Direito Administrativo. Justen Filho (2016, p. 421) apresenta a competência administrativa como “atribuição normativa da legitimação para a prática de um ato administrativo”, a Administração necessita ter um olhar humanizado tanto para o servidor público quanto para o munícipe, para “isso exige

que elas tenham em seu quadro de pessoal trabalhadores efetivamente dispostos a contribuir para a consecução de metas e objetivos” (CAMACHO, 2017, p. 17).

A função administrativa “é um conjunto de competências estatais” (JUSTEN FILHO, 2016, p. 111) à Administração Pública, na área de Gestão de Pessoas “caracteriza-se por priorizar tarefas rotineiras” (FREITAS E JABBOUR, 2010, p. 164). Ainda, a Administração Pública considerada engessada “ao excesso de regulamentação e a falta de autonomia, que imobilizam ações inovadoras para a gestão de Recursos Humanos do setor público” (FREITAS E JABBOUR, 2010, p. 164) robotiza a maioria dos atos administrativos, minimizando o olhar humanista nas pessoas e suas especificidades para a execução de um bom desempenho nas funções administrativas. Os procedimentos e técnicas que estabelecem a relação de causa entre o planejamento e o resultado esperado (MATIAS-PEREIRA, 2010) por intermédio dos conhecimentos dos seus servidores, que têm por hábito, o constante aperfeiçoamento.

2.1.2 As especificidades da Gestão de Pessoas na Educação

A Gestão de Pessoas, nesse cenário de constantes mudanças (MARCHISOTTI; OLIVEIRA; LUKOSEVICIUS, 2017), e benefícios contemplados na Constituição Federal, onde os caminhos estão voltados para as políticas públicas. No art. 206 (BRASIL, 2016), apresenta 08 (oito) princípios, que o Estado disciplina para as políticas públicas que estão sendo norteadas para a educação. A preocupação em garantir o acesso e, principalmente, a permanência do estudante na escola, a liberdade em ampliar o pensamento e o conhecimento, a multiplicidade de ideias e diversidade pedagógica em respeito às especificidades, gratuidade ao ensino público ou ofertas de inclusão, e gestão democrática para o ensino, com enfoque nos padrões de qualidade no processo ensino e aprendizagem, que justifique os investimentos nesta política pública.

Entretanto, nos parágrafos V e VIII, são tratados os temas referentes especificamente a valorização na gestão de pessoas “não existe valorização de uma profissão sem salários atraentes” (PINTO, 2009, p. 60), a CF/88 assegura na forma da lei, plano de carreira e piso nacional para os profissionais da educação, entre outras vantagens, como concurso público de prova e títulos e as categorias desses profissionais,

visando à formação e qualificação constante (BRASIL, 2016) para alcançar a qualidade do padrão do ensino esperado pela sociedade.

Para Freitas e Jabbour (2010, p. 164) há o entendimento que a Administração deve “possuir em seus quadros servidores capacitados e motivados, que prezam pela melhoria contínua e pela excelência na prestação dos serviços”. Os autores Tamayo e Paschoal (2003, p. 41) percebem que “a estrutura motivacional constitui a base ou a matriz para a elaboração do perfil motivacional” e esse tema relevante produz a preocupação nas leis, com foco na educação, com a formação que qualifique o quadro de recursos humanos do magistério público, que promova a qualidade da educação através do estímulo financeiro.

Segundo Carvalho Filho (2017, p. 647) “todo cargo tem função, porque não se pode admitir um lugar na Administração que não tenha a predeterminação das tarefas do servidor” e essas atribuições são estabelecidas no Plano de Carreira do Servidor e do Magistério. Segundo Freitas e Jabbour (2010, p. 164) “conseguindo assim cumprir os objetivos organizacionais e contribuindo efetivamente com a missão da organização pública” o magistério tem a condução das “práticas das políticas públicas com ênfase no desempenho, resultados e excelência, por meio de mecanismos de motivação e capacitação dos servidores públicos” (CORTEZ; MENESES, 2019, p. 658).

O professor é identificado como o profissional qualificado e durante muitos anos, na administração pública municipal, sua diferenciação é utilizada para outras atividades, que não estão vinculadas às práticas docentes, nas quais motivaram a realização do concurso público e posterior nomeação, alguns profissionais da educação são afastados das suas atribuições pertinentes ao cargo, para executar outras atribuições na esfera pública. Quando se “discute a melhoria da qualidade da educação, frequentemente surgem questões relacionadas ao trabalho e aos salários dos professores” (BARBOSA, 2014, p. 512). As leis asseguram que as políticas sejam mais efetivas para os docentes na execução das tarefas básicas do magistério e alcançando as perspectivas dos recursos humanos, entretanto para a execução e efetivação das políticas de educação deve passar pelo financiamento e investimentos do Estado.

2.2 CONTEXTUALIZAÇÃO: EDUCAÇÃO E OS PROFESSORES

A política pública na área da educação, sendo um direito social preconizado no artigo 6º e durante outros artigos da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 2016). Entre outros temas transversais, nesse estudo será objeto de atenção o Capítulo III – Seção I – Da Educação, nos artigos 205 a 214, com as normas para a efetivação das políticas educacionais (BRASIL, 2016).

O artigo 205 está ratificado no artigo 2º da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB/96), Lei 9.394/1996, (TÍTULO II - Dos Princípios e Fins da Educação Nacional), onde apresenta a mesma orientação legal. Além disso, deve comunicar publicamente bem como providenciar uma prestação de contas para o benefício da sociedade e um arcabouço legal para motivar o Estado, a família e todos os atores na construção basilar do indivíduo em seu pleno desenvolvimento.

O Estado entende que ao pontuar a colaboração mútua da sociedade e da família, com a prerrogativa desse direito a Educação, o cidadão terá o pleno desenvolvimento para reflexos no ambiente laboral, efetivação das responsabilidades como cidadão e promoção social. Ratificado pela LDB/96, no artigo 1º apresenta a educação como gênese, adicionando as organizações de ensino e pesquisa, nos movimentos sociais, culturais e sociedade civil organizada. A governança em educação norteadas pelo Plano Nacional de Educação (PNE/14), Lei nº 13.005/2014, apresenta um planejamento de 20 metas a serem alcançadas em 10 anos para cumprir o disposto no art. 214 da Constituição Federal e as ações para cada uma dessas metas contempladas no PNE/2014.

Gil (2019) entende que as pessoas são os ativos mais importantes, pois são responsáveis pela geração do conhecimento e constantes inovações das organizações. A educação é estruturada para gerar educandos cômicos das suas atribuições na sociedade de acordo com a preconização dos direitos fundamentais da CF/88, art. 01, e sobre o profissional da educação recai a responsabilidade de promover as expectativas estruturais da nação. Alicerçada pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei 9.394/1996), que ratifica e esclarece pontos essenciais do contexto pedagógico.

O PNE/2014 representa o compromisso da União, dos estados federados e dos municípios, a partir dos seus planos, um planejamento decenal para os rumos educacionais, preconizados no Art. 214 (BRASIL, 2016) na condução para erradicar o

analfabetismo, universalizar o atendimento escolar, melhorar a qualidade do ensino, formar para o trabalho, promover as áreas humanísticas, científicas e tecnológicas e estabelecer metas para aplicação de recursos públicos na educação proporcional ao Produto Interno Bruto (PIB). Conforme Pinto (2009), que realiza uma contextualização histórica até a Lei 11.738/2008 tendo levado 121 anos para que fosse instituído o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica (BRASIL, 2008), que versa sobre o valor dos vencimentos dos professores.

2.2.1 Valorização dos trabalhadores em educação

A Lei 11.738/2008, Lei do Piso Nacional dos profissionais do magistério público, representa uma importante ferramenta de valorização dos docentes. Com a aprovação desta lei, além da garantia legal de um salário padrão nacional, tem a hora-atividade na composição da jornada de trabalho estabelecendo o limite de 1/3 (um terço) para o planejamento das atividades pedagógicas e 2/3 (dois terços) para as atividades curriculares (BRASIL, 2008; PINTO, 2009).

Essa preocupação em promover um período para os profissionais da educação básica para planejamento das atividades político-pedagógicas, formação continuada na área de atuação, correção das atividades desenvolvidas pelos estudantes e outras ações, que anteriormente, eram desenvolvidas, na residência desses profissionais. Essa rotina produziu uma redução nos cursos de formação de magistério, em nível médio profissional, e o desinteresse na procura por cursos de licenciatura, reduzindo a quantidade de docentes nas escolas e notabilizado em redes de ensino pública ou privada (PINTO, 2009; BARBOSA, 2014). A Lei 11.738/2008 busca resgatar o estímulo na carreira por incentivos salariais, qualificação e tempo para o planejamento, com vista a valorizar o profissional em educação.

Entretanto, para a gestão teve um incremento de pessoas para cumprir a quantidade mínima desses profissionais no ambiente escolar, sem deixar cair a qualidade da educação, mantendo uma escala de professores e lidando com situações relacionadas ao adoecimento, cursos e falta de profissionais para as funções pedagógicas e administrativas, preconizada nas ações dos Planos (nacional, estadual e municipal) de Educação.

A educação deverá assegurar qualidade do ensino e valorização profissional, os da educação detêm os conhecimentos, habilidades, capacidades e, principalmente, de inteligência (GIL, 2019, p. 27) para realizar atividades intelectuais, o que normalmente produz melhores remunerações. Para Pinto (2009) a explicação dos baixos salários dos docentes, no Brasil e do mundo, pois a Administração Pública é o seu maior empregador, como o pagamento dos salários representa o maior percentual dos gastos com educação, tratar da remuneração docente suscita a discussão sobre financiamento da educação e, conseqüentemente, a relação deste com a qualidade da educação, assim, a remuneração está intimamente ligada à receita pública *per capita* e à capacidade de mobilização desta categoria profissional (PINTO, 2009; BARBOSA, 2014).

A história apresenta mobilizações da classe do magistério na busca por direitos, salariais e educacionais na escola pública, para Pinto (2009, p. 59) corrobora que “o próprio professor contribui involuntária, mas ativamente, para a desvalorização da profissão” e “é estruturada mentalmente por pessoas dentro do contexto de seus relacionamentos” (MARCHISOTTI; OLIVEIRA; LUKOSEVICIUS, 2017), o professor ao retirar o filho da escola pública minimiza a sua importância e dos seus pares no processo de melhoria da qualidade da educação. Somados a um plano de carreira bem construído, que é fundamental para a retenção e motivação das pessoas (FREITAS; JABBOUR, 2010), e a representatividade dos docentes em reconhecer a qualidade da educação na escola pública torna-se essencial para o reconhecimento da profissão do magistério.

Os profissionais de educação são privilegiados por trabalhar com a intelectualidade, entretanto “comparações nacionais feitas considerando-se os salários dos professores com os salários de outros profissionais também têm demonstrado a desvalorização dos salários docentes” (BARBOSA, 2014, p. 518). Segundo Pinto (2009, p. 62) “em tempos de crise econômica, o risco é de ocorrer a desvalorização salarial dos professores, ainda mais com o incremento explosivo da municipalização do ensino nos últimos anos”, promovendo responsabilidade para o ente com menor repasse de verbas, entre os entes da federação. A CF/88 indica que é dever do Estado tratar efetivamente a educação mediante garantias estabelecidas no Art. 208 (BRASIL, 2016).

Assegurado constitucionalmente o ensino básico dos 4 aos 17 anos para todos na idade certa; universalização do ensino médio progressiva e gratuita, atenção especializada aos portadores de deficiência na rede pública, a educação infantil em creche e pré-escola até 5 anos, capacidade estimada a partir dos interesses individuais e promoção do acesso a todas as etapas da educação básica (BRASIL, 2016). Esse atendimento ao estudante é estendido a alimentação, transporte, assistência à saúde, material didático e outras atenções, de responsabilidade da autoridade competente, como recensear os educandos no ensino fundamental, consonante aos pais garantir a permanência e frequência escolar em um ensino obrigatório e gratuito.

Entretanto, a responsabilidade dos docentes perpassa o arcabouço legal, sendo importante destacar outras contribuições na vida do estudante para reflexos positivos na sociedade e expectativa na vida laboral desse educando, conforme aponta a CF/88, LDB/96 e PNE. Então, “traçar uma estratégia de valorização dos professores” (PINTO, 2009, p. 59), representa o processo de investimento na qualidade da Educação e promoção do desenvolvimento do país, pontuando a importância das aplicações de verbas estatais nesta política pública.

3 METODOLOGIA

A pesquisa realizada é exploratória e configura-se como um estudo de caso, sendo quanto à abordagem uma pesquisa quantitativa. Os participantes foram os professores municipais que responderam o questionário *on-line* e com pesquisa documental, por meio de documentos dos arquivos das secretarias e fontes de dados nos portais eletrônicos para complementação das informações deste estudo.

Realizada na prefeitura Municipal de Cachoeira do Sul, com recorte temporal de 2010 a 2020, com os professores municipais. Foi escolhido o período das 03 (três) últimas gestões municipais (2009 a 2012; 2013 a 2016; e, 2017 a 2020), pela análise de tendência e reflexo pelo incremento da Lei 11.738/2008, do Piso Nacional. O quadro de pessoal da Secretaria Municipal de Educação foi analisado para identificar o custo do professor fora da sala de aula, em desvio de função.

Foi conduzido em duas fases, sendo a primeira análise de dados quantitativos, com auxílio do questionário *on-line* e a segunda da pesquisa documental por meio do portal

transparência da prefeitura, outras ferramentas e páginas *on-line* de consulta pública, documentos dos setores e *software* institucional. Nessa perspectiva, Gil (2018, p. 109) entende que “consulta a fontes documentais é imprescindível em qualquer estudo de caso” para promover maior credibilidade das informações, por intermédio da triangulação dos dados.

O público-alvo para participar do questionário *on-line* foram 140 professores da rede municipal de educação. E os processos que foram observados por meio de documentos, dados secundários que são analisados e utilizados, referente as gestões dos 10 últimos anos de 2010 a 2020.

A pesquisa apresenta 4 categorias: gestão de pessoas, custos, magistério municipal e desvio de função; em 3 dimensões: organizacional, institucional e política; que são subsidiadas pelas teorias e pelos principais autores dessa pesquisa Pinto (2009), Freitas e Jabbour (2010), Barbosa (2014), Soares, Flores e Coronel (2014), e Carvalho Filho (2017). As dimensões da pesquisa representam os principais apontamentos que foram abordados nos instrumentos de coleta de dados, referem-se aos fatores organizacional, institucional e ao político, para alcançar as propostas deste estudo.

O Questionário *on-line*, que foi disponibilizado para os diretores das escolas municipais para socializar aos professores daquela escola, informando que a participação seria para um professor e não por matrícula, e se já haviam respondido o questionário que não poderiam respondê-lo novamente, para confiabilidade dos dados, a tabulação foi de 140 professores de acordo com cálculos estatísticos no *excel* e no SPSS.

4 RESULTADOS

Para identificar o impacto do custo do professor municipal, em desvio de função, na gestão pública municipal de Cachoeira do Sul, no período de 2010 a 2020, é apresentada a contextualização da realidade do estudo com as dimensões da pesquisa e os efeitos desses desvios.

4.1 DADOS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

O magistério público municipal tem 845 matrículas para 677 professores públicos municipais em Cachoeira do Sul/RS, com média de 14,31 anos de vínculo com a

administração. Dessas 845 matrículas (de acordo com o arquivo de controle do setor de pessoal da Secretaria Municipal de Educação – SMEd), 61,07% dos professores são da área 1, que representam a educação infantil e os anos iniciais do ensino fundamental, enquanto 38,34% realizaram o concurso para as áreas especializadas dos anos finais do ensino fundamental.

O Regime de Trabalho do magistério no concurso público do magistério municipal é de 20 horas, representando 80,12% dos professores com 1 matrícula, enquanto 19,88% foram aprovados em dois concursos públicos, com 2 matrículas. Entretanto, existe a possibilidade do professor ser convidado para realizar as atividades no outro período, então pode ser convidado a receber um Regime Suplementar de Trabalho - RST, por interesse do serviço público. Assim, 94,20% dos professores têm 20 horas, 4,62% tem o RST incorporado à matrícula representando 40 horas (20 horas de concurso mais 20 horas de RST incorporado) e 1,18% tem 60 horas (40 horas mais 20 horas de um novo concurso), trabalhando nos 3 turnos (manhã, tarde e noite) nos estabelecimentos de ensino.

Todos os professores têm o ensino médio, onde 75,86% fizeram o Curso do magistério, que habilita a lecionar na área 1. O quadro do magistério apresenta 96,33% dos professores com alguma graduação, onde 11,24% tem licenciatura curta (Ciência, Letras e Estudos Sociais) e 85,09% com alguma graduação na área de conhecimento, com destaque para os cursos de pedagogia com 40,83% dos professores. Desses professores graduados, 50,06% tem alguma formação em pós-graduação (especialização, mestrado ou doutorado), agrupados em blocos, conforme segue: na área da educação (12,07%), orientação (6,04%), atendimento especializado (5,92%), mídias na educação (4,62%) e gestão (4,14%), dentre outros.

4.2 QUESTIONÁRIO COM OS PROFESSORES - IDENTIFICAÇÃO

Os professores da rede pública municipal de ensino, sendo repassado aos *e-mails* das escolas municipais e ao aplicativo *whatsapp* dos diretores das escolas municipais, um arquivo produzido no *Google Docs*, para que fosse repassado ao grupo de professores daquele estabelecimento de ensino municipal, no período de 22 de outubro a 21 de novembro de 2020.

Quadro 1 - População total e amostra

	GovBr - GP	Controle SMEd
MATRÍCULAS	964	943
LIP (Licença Interesse/LAC (Licença acompanhar cônjuge)	10	10
CONTRATOS	115	115
2 MATRÍCULAS	179	168
PROFESSORES ATIVOS	660	678
PROFESSORES CONTRATADOS	88	88
TOTAL PROFESSORES	748	766
Questionário	GovBr - GP	Controle SMEd
POPULAÇÃO	748	766
ERRO AMOSTRAL	5%	5%
NÍVEL DE CONFIANÇA	90%	90%
PERCENTUAL MÁXIMO	80%	80%
AMOSTRA	141	141
RESPOSTAS	140	140
Não validadas	1	1

Fonte: dados da pesquisa.

No Quadro 1 estão a população total e amostra, dos participantes do questionário, 93,57% estão entre a faixa etária de 30 a 59 anos, sendo 5,71% estão acima dos 60 anos de idade, considerando baixa a participação dos professores com idade menor do que 30 anos nesta pesquisa. A maioria dos participantes são casados (64,29%) ou vivem em união estável (5%) totalizando 69,29%, 17,86% se declararam solteiros e 12,86% estão separados (viuvez, divórcio ou separação), conforme Quadro 2.

Quadro 2 - Idade e estado civil

Idade	Resultado	%	Estado Civil	Resultado	%
18 a 19	0	0,00%	Solteiro	25	17,86%
20 a 29	1	0,71%	Casado	90	64,29%
30 a 39	45	32,14%	Separado	3	2,14%
40 a 49	39	27,86%	Viúvo	3	2,14%
50 a 59	47	33,57%	Divorciado	12	8,57%
Acima 60	8	5,71%	União Estável	7	5,00%

Fonte: dados da pesquisa.

Dos professores respondentes 88,57% tem graduação em licenciatura e destes 62,86% tem pós-graduação/especialização, 2,14% mestrado e 1,43% doutorado. Ainda, verifica-se que apenas 5,71% tem apenas o curso do magistério, que é obrigatório para séries iniciais, sinalizando uma qualificação do quadro do magistério público municipal conforme Quadro 3.

Quadro 3 - Formação no ensino

Formação	Resultado	%
E. Fundamental	0	0,00%
E. Médio ou Profissionalizante	2	1,43%
Curso magistério	8	5,71%
Graduação – tecnológico	0	0,00%
Graduação – licenciatura	36	25,71%
Graduação – bacharel	1	0,71%
Especialização	88	62,86%
Mestrado	3	2,14%
Doutorado	2	1,43%

Fonte: dados da pesquisa.

No Quadro 4 os professores estatutários representam 88,57%, 7,14% são contratos temporários e 3,57% são os professores celetistas, anteriores a 1994. O magistério municipal entre 6 a 15 anos representa 47,14% dos respondentes e 23,57% estão em processo de aposentadoria, em virtude da aposentadoria especial do magistério com 25 anos de efetivo exercício em docência, aguardando equiparar o tempo com a idade, gozando de licença prêmio para posterior aposentadoria.

Quadro 4 - Vínculo e período com o município

Vínculo com o município	Resultado	%
Estatutário	124	88,57%
Celetista	5	3,57%
Contrato	10	7,14%
Nenhum	1	0,71%
Período de vínculo	Resultado	%
Menos 1 ano	4	2,86%
1 a 5 anos	14	10,00%
6 a 10 anos	29	20,71%
11 a 15 anos	37	26,43%
16 a 20 anos	13	9,29%
21 a 25 anos	10	7,14%
26 a 30 anos	17	12,14%
Acima de 30 anos	16	11,43%

Fonte: dados da pesquisa.

Os perfis dos professores respondentes têm de 30 a 59 anos, são casados, graduados e destes 66,43% tem alguma pós-graduação, são efetivos (estatutários) e na maioria tem de 6 a 15 anos de vínculo no município. De acordo com as dimensões da pesquisa pretende-se apresentar os fatores que afastam os professores da sala de aula,

avaliar os gastos no magistério, identificar as percepções e apontar melhorias a partir da análise dos resultados.

4.3 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Essa análise foi dos questionários com os professores, nas categorias gestão de pessoas (perguntas 02 e 03), custos (perguntas 04 e 05), magistério (perguntas 06 e 07), desvio de função (perguntas 08 e 09) e contribuições (pergunta 10), para as dimensões organizacional, institucional e política. As respostas dos professores no questionário foram agrupadas em níveis de entendimento ou percepção: Baixo (respostas de 0 a 3), Médio (respostas de 4 a 7) e alto (respostas de 8 a 10), na tabulação dos resultados.

Ao aprofundar a leitura nas referências da gestão de pessoas e os custos na educação pública municipal, entre temas sobre os docentes, valorização e desvio de função, com enfoque nos principais autores Pinto (2009), Freitas e Jabbour (2010), Soares, Freitas e Coronel (2014), Barbosa (2014) e Carvalho Filho (2017), realizou-se a pesquisa com os professores municipais com o objetivo de identificar o impacto do custo do professor municipal, em desvio de função, para a prefeitura de Cachoeira do Sul, no período de 2010 a 2020. Na análise dos resultados foi mapeado os fatores que afastam os professores da sala de aula, avaliado os gastos com os profissionais da educação, identificado a percepção dos professores, e apontado as sugestões de melhorias. A seguir, está apreciada as conclusões sobre mapear, avaliar, identificar e apontar, contribuições, sugestões de melhorias.

4.3.1 Mapear: Gestão de Pessoas

Ao mapear os fatores que afastam os professores da sala de aula foi classificada na categoria gestão de pessoas, nas dimensões organizacional e institucional, pois os professores são os servidores mais capacitados, devido as exigências de formação e capacitação.

Na dimensão organizacional, em consonância aos autores “torna-se necessário possuir em seus quadros servidores capacitados e motivados” (FREITAS; JABBOUR, 2010, p. 164) apresenta os docentes como os servidores mais capacitados da prefeitura municipal de Cachoeira do Sul na avaliação de 83,33% dos professores. Esses

profissionais qualificados justificam-se pelo contexto histórico, pois antes de 2008 existia concurso para professores, alguns cargos da saúde e operários, as exigências de ingresso, conhecimento e formação em comparação ao quadro geral e as conquistas motivadas pela atuação sindical.

Para a dimensão institucional, os professores com 86,33%, respectivamente, estão em sintonia com Freitas e Jabbour (2010, p. 164), “que prezem pela melhoria contínua e pela excelência na prestação dos serviços, conseguindo assim cumprir os objetivos organizacionais e contribuindo efetivamente com a missão da organização pública” são as diferenciações com os servidores do quadro geral, as exigências de formação e capacitação constante dos docentes. Os pesquisados apontam que o ingresso por provas e títulos, as exigências de capacitação e constante formação, de acordo com a legislação para o quadro do magistério e processo de promoção, representam os fatores de diferenciação. Então, os professores são os servidores mais capacitados devido as exigências da categoria do magistério, em comparação ao quadro geral.

4.3.2 Avaliar: Custos Públicos

Para avaliar os gastos com os profissionais da educação municipal, classificada na categoria custos públicos com as dimensões organizacional e institucional, que a Lei 11.738/2008, Lei do Piso Básico Nacional, e os professores em desvio de função afetam a despesa do município. Para avaliar os gastos a partir da implementação da Lei do Piso Nacional, que o município, por decisão judicial em 2019, paga aos docentes na dimensão organizacional, onde os autores Soares, Flores e Coronel (2014, p. 314) “em complemento às atribuições dos gestores de municípios, Estados e União, estão presentes a obrigação de administrar os escassos recursos públicos” apresenta-se a limitação dos recursos. Os professores têm entendimento que terá impacto na despesa municipal, seja por processos judiciais em virtude da diferença legal do pagamento de 2008 até 2019, comprometimento do futuro das próximas aposentadorias, além de adicionar 20% de professores no quadro do magistério para cumprimento legal da hora-atividade.

Na dimensão institucional, Barbosa (2014, p. 522) contribui “os salários dos profissionais da educação representam também a maior parte dos gastos com educação [...] a discussão dos salários dos professores envolve, necessariamente, a discussão sobre

o financiamento da educação”, desse modo a despesa é impactada com os professores em desvio. A maioria não soube responder, mesmo entendendo que há muitos professores em desvio de função, que esses docentes são pagos com recurso livre (do caixa único) e não das verbas provenientes ao financiamento pela educação, sendo na maioria os professores estão nos últimos níveis ou classes do plano de carreira do magistério, com incorporações de Regime Suplementar de Trabalho (carga horária de origem são 20 horas/semanais) e/ou Função Gratificada da educação e do quadro geral. Ainda, esses desvios impactam outras secretarias que dependem desses recursos para efetivar suas políticas, onde os servidores do quadro desempenham suas atribuições em 40 horas/semanais e com metade do salário desses profissionais, enquanto que a maioria dos pesquisados entendem que afetam a despesa os professores em desvio de função.

4.3.3 Identificar: Magistério Municipal

Para identificar a percepção dos professores sobre valorização e custos ao afastar os docentes da sala de aula nas dimensões políticas e organizacional, de acordo com a categoria magistério municipal. A grande maioria dos pesquisados entendem que os professores são desvalorizados, “um plano de carreira bem construído é fundamental para a retenção e motivação das pessoas, além de ser uma ferramenta que permite alinhar claramente os objetivos individuais aos objetivos organizacionais, através do alinhamento da carreira aos resultados do negócio” (FREITAS; JABBOUR, 2010, p. 171). Essa desvalorização perpassa por questões financeiras, morais, falta de respeito e reconhecimento da gestão e da comunidade, não existem políticas na área da saúde para minimizar o adoecimento dos docentes, ainda, melhorar os processos de democracia nas políticas educacionais e promover a valorização do secretário da pasta da educação por servidor do quadro do magistério. Os pesquisados priorizam a valorização salarial, melhoria no ambiente de trabalho, capacitações e reconhecimento e adequação do plano de carreira a realidade do quadro do magistério.

O magistério municipal percebe que é custo o afastamento dos professores das funções de educador para outras atribuições na administração municipal “fato habitualmente encontrado nos órgãos administrativos, que consiste no exercício, pelo servidor, de funções relativas a outro cargo, que não o que ocupa efetivamente”

(CARVALHO FILHO, 2017, p. 647). Esse desvio de função no magistério gera custos e perdas para as políticas da educação no município, pois não visam alavancar práticas pedagógicas, mas interesses políticos partidários, na maioria, esses professores têm altos salários e acúmulo de incorporações (RST e FG) para uma carga horária de 20 horas percebendo vantagens dos planos do magistério e do quadro geral, além de gerar falsas expectativas e desmotivação nos outros profissionais.

4.3.4 Apontar

Visando apontar sugestões de melhorias para minimizar os desvios de função, na categoria desvio de função, nas dimensões institucional e política, para com o entendimento dos docentes pesquisados, propor o plano de ação 5W2H para a gestão. Na dimensão institucional, não há valorização em afastar professor da sala de aula “traçar uma estratégia de valorização dos professores. Pois, não existe valorização de uma profissão sem salários atraentes, que estimulem os melhores alunos do ensino médio a optar pela carreira” (PINTO, 2009, p. 60), onde administração pública deve priorizar essa valorização. Para os docentes na pesquisa apresentam como a valorização é na sala de aula e a gestão deveria promover melhorias que contemplasse o educador para melhoria no aluno, investimento no ensino e aprendizagem.

O que mais afasta os professores da sala de aula são os problemas de saúde (24,55%), os interesses (22,73%), a remuneração (9,55%), alunos (8,18%), entre outros. A pesquisa, nesta pergunta “quais fatores afastam os professores da sala de aula”, foi de livre contribuição, diferente das perguntas de 02 a 08, que tinham a percepção (Discordo a Concordo, de 0 a 10), com as percepções agrupadas por interesse, apresenta-se a percepção dos docentes no questionário:

- **Saúde:** problemas como a Lesão por Esforço Repetitivo (LER) ou Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), questões físicas e mentais (depressão, crise de ansiedade) e idade avançada: “...*falta de saúde, uso da qualificação para o desempenho de outras atribuições*”.
- **Interesses:** pessoais, políticos, outras oportunidades ou cargos de chefia: “*Alguém precisa fazer aquele trabalho, sendo aquela pessoa (professor ou não) competente para tal função*”.

- **Remuneração:** busca por melhores salários: “...*falta de incentivo financeiro, nos setores ganham FG e na sala de aula pagam material*”.
- **Alunos:** desrespeito da comunidade escolar, medo, realidades sociais: “*Decisão do gestor, capacidade de adaptação do professor e desgosto pelo trabalho em sala de aula*”.
- **Competência:** capacidade técnica, eficiência, destaque laboral;
- **Motivação:** valorização e incentivo;
- **Incapacidade:** falta de capacidade profissional, não quer dar aula;
- **Cansaço:** sobrecarga de trabalho, esgotamento físico e mental;
- **Recursos:** falta de estrutura física, tiram dinheiro do bolso, falta de condições;
- **Funções:** falta de concurso, deslocado para outras atribuições;
- **Não sabe/vários:** informações sem consistência para a resposta.

Para a dimensão política, os pesquisados atentam para a atenção aos fatores que afastam educador da sala de aula, Freitas e Jabbour (2010, p. 171) “uma estrutura de progressão adequada para as carreiras, no setor público, é fundamental porque suas características definem a forma e os incentivos ao desenvolvimento profissional do servidor” (FREITAS; JABBOUR, 2010, p. 171), e assim, para os professores contribuíram nos fatores que afastam, como os principais a saúde, interesses, remuneração, alunos, entre outros, além de compreenderem o que é desvio de função.

4.3.5 Contribuições

As contribuições foram outros aspectos significativos que os pesquisados consideraram importante destacar na pesquisa, na dimensão política, pois há o entendimento que muitas das contribuições são decisões da gestão pública municipal para a efetivação das demandas, além de melhor entendimento das realidades apresentadas durante a coleta das informações.

Os professores priorizam a valorização dos docentes, onde a legislação deveria garantir o processo de promoções e aposentadoria especial para os professores de sala de aula; saúde do docente, proporcionar atenção e promover ações para saúde laboral; melhorar a imagem da educação e dos profissionais da educação na comunidade e

estimular o respeito de todos para um ambiente salutar; e, garantir a hora-atividade para formação, planejamento e atividades pedagógicas no espaço escolar para reduzir o cansaço. Ainda, sobre valorização, os pesquisados apontam plano de carreira de acordo com as aptidões e formação, salários condizentes com a formação; criar cargos específicos para reduzir desvios de função e proporcionar um quadro do magistério em conformidade com a realidade das escolas, independente de mudanças governamentais; além, reduzir cargos em comissão, funções gratificadas e contratos temporários para a administração pública investir na infraestrutura do espaço escolar.

Quadro 5 – Resumo da pesquisa

Categoria	Objetivo específico	Dimensão	Análise
Gestão de Pessoas	Mapear o que afasta os professores da sala de aula	Organizacional: Servidores motivados e capacitados.	2) 83% dos pesquisados entendem que os professores são os profissionais mais capacitados, de acordo com os autores Freitas e Jabbour (2010).
		Institucional: Melhoria contínua na prestação dos serviços públicos	3) 86,32% dos pesquisados percebem que no magistério apresentam os servidores mais diferenciados do quadro da prefeitura, em conformidade com Freitas e Jabbour (2010).
Custos Públicos	Avaliar os gastos com os professores	Organizacional: escassos recursos públicos	4) consideram que terá impacto a Lei 11.738/2008 46,76% dos pesquisados ficaram com entendimento mediano no questionário, Soares, Flores e Coronel (2014).
		Institucional: salário do magistério são gastos com a educação	5) 54% dos pesquisados entendem que afeta a despesa do município os professores em desvio de função, em consonância com Barbosa (2014) sobre os gastos com educação.
Magistério Municipal	Identificar a percepção dos gestores e professores	Político: retenção e motivação das pessoas	6) 69,06% dos professores percebem a desvalorização, entretanto o plano de carreira serve para motivar e reter os professores, conforme Freitas e Jabbour (2010) nas contribuições dos docentes foi a remuneração o maior motivador da valorização profissional.
		Organizacional: cargo efetivo	7) os professores com 51,08%, entendem como custo para a educação o afastamento, pois não visam qualificar a parte pedagógica, em conformidade com Carvalho Filho (2017, p. 647) “desvio de função [...] fato habitualmente encontrado nos órgãos administrativos, que consiste no exercício pelo servidor, de funções relativas a outro cargo, que não o que ocupa efetivamente”.
Desvio de Função	Apontar melhorias para	Institucional: não existe valorização de uma profissão,	8) 77,70% (níveis B e M) dos professores percebem, que essa prática não valoriza, em conformidade com Pinto (2009).

	reduzir os desvios	sem salários atraentes	
		Político: incentivos ao desenvolvimento funcional	9) os fatores que afastam os professores da sala de aula na percepção dos professores, que apontam as doenças como o principal motivo desse afastamento.
Contribuições	10) dimensão política das contribuições, dos professores, perpassa pela valorização da categoria, com a correção da legislação que contemple as formações, a manutenção do docente na sala de aula, concurso público para suprir faltas de servidores e uma remuneração digna, pela diferenciação e qualificação desses profissionais, em consonância com Freitas e Jabbour (2010), Carvalho Filho (2017) e Pinto (2009).		
Identificação	1) Questionário: 30 a 59 anos, são casados, graduados e destes 66,43% tem alguma pós-graduação, são efetivos (estatutários) e na maioria tem de 6 a 15 anos de vínculo no município.		

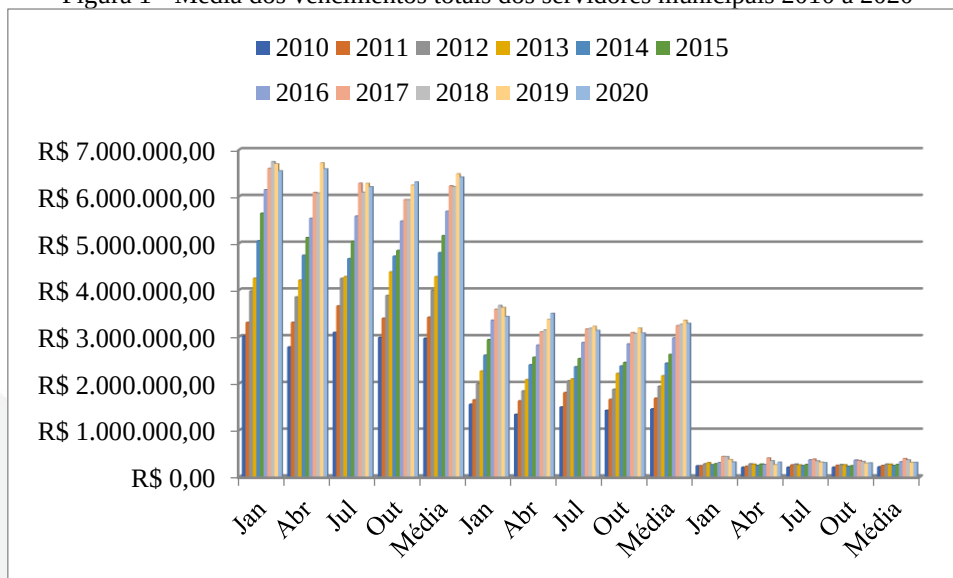
Fonte: dados da pesquisa.

Esse quadro é importante para entendimento global das perguntas e seus resultados, para identificar o impacto no magistério municipal.

4.4 IDENTIFICAR O IMPACTO DO CUSTO DO PROFESSOR MUNICIPAL

São apresentados os quantitativos de servidores do quadro de pessoal, o quadro da SMEd e dos professores em desvio de função, em meio aos conflitos e demandas da educação. As médias do quadro geral é 2.383,48 de servidores, onde os meses de abril e julho são os mais significativos de ingresso (ou aumento) de funcionários, desses 1.322 (em média) fazem parte do quadro da SMEd tendo os mesmos meses como destaque e os professores em desvio de função 108,94 com ingresso nos meses de julho e janeiro. Ainda, o quadro da Secretaria de Educação representa 55,47% dos servidores (em média) do município e desses 8,33% estão em desvio das suas atribuições como professor (Figura 1).

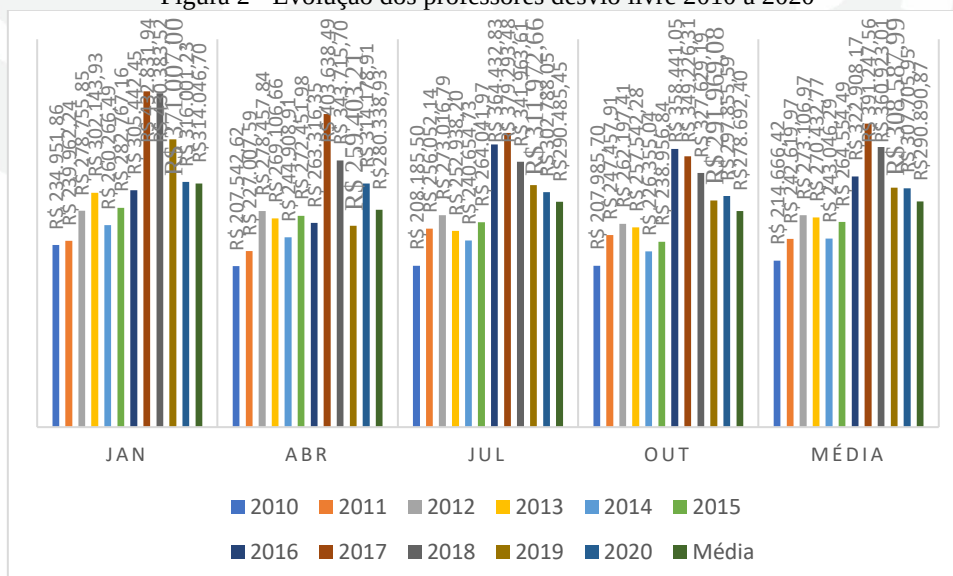
Figura 1 - Média dos vencimentos totais dos servidores municipais 2010 a 2020



Fonte: dados da pesquisa.

Na Figura 2 uma representação do recorte da Figura 1 (Média dos vencimentos totais dos servidores municipais 2010 a 2020) apresentando a evolução da quantidade de professores em desvio e os valores com referência nos meses de janeiro, abril, julho e outubro.

Figura 2 - Evolução dos professores desvio livre 2010 a 2020



Fonte: dados da pesquisa.

Ao finalizar as análises, foi possível identificar o impacto do custo do professor municipal, em desvio de função, na gestão pública municipal de Cachoeira do Sul. Ao mapear os eventos que afastam o professor da sala de aula, por intermédio do questionário, houve a obtenção de informações para o entendimento das causas dessa ação. Com a análise documental e as tabulações desses resultados foi possível determinar a valia dos professores municipais e perceber o entendimento sobre o custo dos professores em desvio de função. E, ao propor melhorias para a gestão que conseguirá ter uma análise ampla da situação do magistério municipal, a partir da tabulação dos resultados dos docentes, conforme categoria e dimensão proposta pela pesquisa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As bandeiras levantadas pela sociedade e as intervenções governamentais sobre as políticas públicas na área da educação afetam outras áreas do governo para satisfazer a demanda dos cidadãos. Há sempre a discussão de que os recursos para as políticas educacionais são investimentos feitos na expectativa de um futuro sólido e do conhecimento propulsor para sociedade, mas qual é o limite dessas ações para o bem-estar da população e reais resultados dessas políticas na geração de qualidade de vida a todos.

Neste estudo, justamente pelo respeito as políticas da educação e admiração aos professores, buscou-se entender qual o impacto causado ao retirar os docentes da sala de aula e deixá-los fora das atribuições estabelecidas no concurso, que os efetivou no cargo. O que a gestão compreende sobre a valorização desta categoria e os interesses para as suas funções dentro da Administração Pública. Essa abordagem na Prefeitura Municipal de Cachoeira do Sul, na visão dos professores pesquisados, apontou para um olhar mais individual do que coletivo dos professores municipais, impactando no custo.

Os múltiplos entendimentos sobre desvio de função, delimitou este estudo especificamente para os professores pagos com recurso livre, entretanto poderia ser incluído os professores que estão fora da docência nas escolas municipais, como bibliotecas, laboratórios de informática, secretaria escolar, substituto ou aqueles que são suporte, como os diretores, vice-diretores, supervisores, orientadores, mas estes educadores estão nas escolas e suas atribuições têm reflexos direto nos estudantes. Ou

seja, os professores que estão na Secretaria Municipal da Educação – SMEd no setor pedagógico, responsáveis pelas ações e intervenções nas políticas municipais no ambiente escolar das práticas político-pedagógicas ou setor administrativo, com responsabilidade sobre o suporte destas práticas, na alimentação, transporte, financeiro, compras e material, engenharia, planejamento e gestão de pessoal, porém suas ações estão exclusivamente voltadas para as escolas, os professores e os estudantes municipais.

O recurso investido com os professores em desvio de função representa o orçamento, ou mais, de algumas secretarias municipais, então isso implica em um aporte considerável das reservas financeiras do município, principalmente, por existirem financiamentos para a educação, específicos para a gestão de pessoas. Também, significa a falta de investimento da administração municipal em alguma política do município que depende do recurso livre, sem incremento da União ou do Estado.

Há discrepância ao contratar professores por processo seletivo simplificado ou a concessão de regime suplementar de trabalho aos professores, quando existem docentes em desvio de função, talvez, nas áreas que têm carência de pessoas no magistério municipal. Ou ainda, quando os regimes suplementares são concedidos para suprir a demanda de professores que estão fora da sala de aula ou para aqueles que recebem função gratificada, duplicando o custo para o município.

Os valores aportados pelo município no período de 2010 a 2020, na rede pública municipal de educação na gestão de pessoas corresponde a mais de R\$ 32 milhões, com os professores em desvio de função, que são recursos representativos. Todos os professores têm importância na gestão municipal, entretanto aqueles em desvio de função, estão mais a serviço das ações políticas do governo do que das ações educacionais vinculadas as políticas públicas, desconsiderando o retrospecto histórico da falta de concurso e vínculo com as políticas culturais, a categoria do magistério considera esses desvios como professores privilegiados.

Diante desse contexto, possivelmente, o maior impacto deste custo seja o privilégio que alguns recebem em detrimento a outros, que se consideram desvalorizados na categoria, pela falta de infraestrutura nas escolas, pelo adoecimento físico e mental, pela falta de diálogo com os gestores, pelo reconhecimento da comunidade, pela falta de adequação salarial em consonância ao Piso Nacional desde 2008, e outros fatores que

promovem a autoestima e valorização dos docentes. O estudo “Uma abordagem sobre os desvios de função no magistério público municipal de Cachoeira do Sul” expôs uma possibilidade de melhoria, de cunho científico, para a governança e gestão de pessoas no município, com possíveis direcionamentos de impactos estruturais para o futuro da educação municipal.

Quanto as limitações no desenvolvimento da pesquisa, primeiramente, a pandemia do Covid-19, que limitou as coletas de dados na entrevista com os gestores, mesmo assegurando medidas de segurança e proteção, como uso de máscara, álcool em gel, entre outras medidas alternativas com a utilização de ferramentas de vídeo para realizar a gravação. Mesmo assim, houve problemas de comunicação e agendamentos, motivando a substituição de alguns entrevistados e promovendo outra fonte de busca da informação, questionário virtual com os professores municipais. O tema utilizado provocou relutância aos entrevistados pelo fato de ser um ano com eleições municipais, inclusive limitação nas respostas, por envolver uma problemática de questões pessoais e emocionais ou reflexos partidários, em outro período, é possível que a pesquisa proporcionaria outras discussões relevantes na entrevista.

Para estudos futuros há o entendimento de que para qualificar a pesquisa deve-se ampliar o intervalo de tempo, para visualiza as tendências dos quadros do magistério e servidores antes de 1994 (estatuto do servidor) e 2008 (concurso para o quadro geral) com o intuito de mensurar o impacto, neste período, realizar uma análise das perdas salariais sobre o básico municipal identificando os resultados robustos. Ainda, promover um estudo aprofundado da Lei 11.738/2008, na despesa do município, aumento do quadro em cumprimento da hora-atividade e resultados de impacto na realização de concurso, que atenda todos os cargos e realocar os servidores em desvio de função ou processo de readaptação para efetivo sucesso é outra sugestão de estudo futuro.

REFERÊNCIAS

BARBIERI, U. F. **Gestão de pessoas nas organizações: conceitos básicos e aplicações**. São Paulo: Atlas, 2016.

BARBOSA, A. Salários docentes, financiamento e qualidade da educação no Brasil. **Educ. Real.**, Porto Alegre, v. 39, n. 2, p. 511-532, jun. 2014.

BRASIL. Senado Federal. Secretaria Especial de Editoração e Publicações. Subsecretaria de Edições Técnicas. **Constituição da República Federativa do Brasil**: texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2016. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf>. Acesso: 05 ago. 2019.

BRASIL. Senado Federal. Secretaria Especial de Editoração e Publicações. Subsecretaria de Edições Técnicas. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/70320/65.pdf>>. Acesso: 05 ago. 2019.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei nº 13.005/2014, de 25 de junho de 2014. **Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE**. Plano Nacional de Educação. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm>. Acesso: 04 set. 2019.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o **piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm. Acesso: 04 set. 2019.

CACHOEIRA DO SUL. Lei Municipal Nº 4.120, de 29 de dezembro de 2011. Estabelece o **Plano de Carreira dos Servidores**. Disponível em: <<https://www.lexml.gov.br/urn:urn:lex:br;rio.grande.sul;cachoeira.sul:municipal:lei:2011-12-29;4120>>. Acesso: 08 ago. 2019.

CACHOEIRA DO SUL. Lei Municipal Nº 3.240, de 08 de fevereiro de 2001. Estabelece o **Plano de Carreira do Magistério Público Municipal de Cachoeira do Sul**. Disponível em: <<https://www.lexml.gov.br/urn:urn:lex:br;rio.grande.sul;cachoeira.sul:municipal:lei:2001-02-08;3240>>. Acesso: 08 ago. 2019.

CAMACHO, M. S. **Comprometimento organizacional e políticas e práticas de gestão de pessoas de uma instituição pública**. 93f. 2017. Trabalho de Conclusão Final (Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional) – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), Campo Grande/MS, 2017.

CARVALHO FILHO, J. dos S. **Manual de direito administrativo**. 31 ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2017.

FREITAS, W. R. de S. F.; JABBOUR, C. J. C. Rumo a gestão estratégica de recursos humanos? Estudo de caso em uma organização pública paulista. **Revista de Ciências da Administração**. v. 12, n. 26, p. 163-188, jan./abr.- 2010.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis estratégicos**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo : Atlas, 2018.

KNAPIK, J. **Gestão de pessoas e talentos**. 2.ed. Curitiba: Ibplex, 2008.

KOHAMA, H. **Contabilidade pública: teoria e prática**. 14.ed. São Paulo: Atlas, 2014.

JUSTEN FILHO, M. **Curso de direito administrativo**. 4 ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016. 13,2 Mb (Livro eletrônico).

MARCHISOTTI, G. G.; OLIVEIRA, F. B. de; LUKOSEVICIUS, A. P. The social representation of distance education from a Brazilian perspective. **Ensaio: val.pol.públ.Educ.** [online]. 2017, vol.25, n.96, pp.743-769.

MATIAS-PEREIRA, J. **Governança no setor público**. São Paulo: Atlas, 2010a.

MATIAS-PEREIRA, J. **A governança corporativa aplicada no setor público brasileiro**. Administração Pública e Gestão Social - APGS, Viçosa, v.2, n.1, pp. 109-134, jan./mar. 2010b.

PINDYCK, R. S.; RUBINFELD, D. L. **Microeconomia**. Tradução: Eleutério Prado, Thelma Guimarães e Luciana do Amaral Teixeira. 7.ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2010.

PINHO, A. P. M. **Comprometimento, Entrincheiramento E Consentimento Organizacionais: uma análise destes vínculos, entre gestores e trabalhadores, de diferentes organizações**. 2009. 257 p. Tese (Doutora em Administração) - Universidade Federal da Bahia (UFBA), Salvador/BA, 2009.

PINTO, J. M. R. Remuneração Adequada do Professor – desafio à educação brasileira. **Retratos da Escola**, Brasília, v. 3, n. 4, p. 51-67, jan./jun. 2009.

SOARES, C. S.; FLORES, S. A. F.; CORONEL, D. A. O Comportamento da Receita Pública Municipal: Um Estudo de Caso no Município de Santa Maria (RS). **Desenvolvimento em Questão**, v. 12, n. 25, p. 312-338, 2014.

TAMAYO, A.; PASCHOAL, T. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. **Rev. adm. contemp.**, Curitiba, v. 7, n. 4, p. 33-54, Dec. 2003.

