



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS
UNIDADE ACADÊMICA DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**



FRANCISCA REGINA QUEIROGA VIEIRA

**TREINAMENTO, DESENVOLVIMENTO E EDUCAÇÃO DE PROFESSORES
NO MUNICÍPIO DE SÃO FRANCISCO-PB**

SOUSA - PB

2017

FRANCISCA REGINA QUEIROGA VIEIRA

**TREINAMENTO, DESENVOLVIMENTO E EDUCAÇÃO DE PROFESSORES
NO MUNICÍPIO DE SÃO FRANCISCO-PB**

Monografia apresentada ao Curso de Administração da Unidade Acadêmica de Ciências Contábeis do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, da UFCG, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharela em Administração.

Orientador: MSc. Wellington F. de Melo

SOUSA-PB

2017

FRANCISCA REGINA QUEIROGA VIEIRA

**TREINAMENTO, DESENVOLVIMENTO E EDUCAÇÃO DE PROFESSORES
NO MUNICÍPIO DE SÃO FRANCISCO-PB**

Monografia aprovada em ____ / ____ / ____

Prof(a). Wellington Ferreira de Melo

Orientador

Profa. Maria de Fátima Nóbrega Barbosa

Examinador (a) 01

Profa. Islania Andrade de Lira Delfino

Examinador (a) 02

DEDICATÓRIA

Dedico esse trabalho aos meus pais por serem minha referência de vida.

AGRADECIMENTOS

A princípio, meu agradecimento a Deus que sempre me abençoou e iluminou os meus passos, proporcionando força, fé e coragem para perseverar nessa caminhada.

O meu agradecimento em especial aos meus pais, Francisco Vieira Canuto e Raimunda Queiroga Canuto que sempre foram minha fortaleza me apoiando e dando força para poder prosseguir em meus estudos.

A minha irmã, meus familiares e amigos que sempre me deram palavras de apoio e me incentivaram a continuar e vencer as dificuldades que foram surgindo ao longo do caminho.

Ao professor Mestre Wellington Ferreira de Melo, pela ajuda, dedicação, apoio, incentivo e paciência para que a realização trabalho fosse possível.

A Universidade Federal de Campina Grande – Sousa, especificamente os que compõem do Curso de Administração que contribuíram para a minha formação.

“Que os vossos esforços desafiem as impossibilidades, lembra-vos de que as grandes coisas do homem foram conquistadas do que parecia impossível.”

(Charles Chaplin)

RESUMO

Desde os primeiros passos do período republicano no Brasil, as questões relacionadas à educação pública nasceram com a força opressora da elite dominante sobre a massa de trabalhadores. Nos dias atuais, embora com avanços significativos dos direitos constitucionais, temas relacionados a educação, a exemplo da capacitação continuada de professores, ainda é gerador de controvérsias e discussões. Esta pesquisa teve como objetivo geral conhecer as percepções dos professores da rede municipal de ensino do município de São Francisco-PB em relação às políticas de treinamento, desenvolvimento e educação (TD&E) de pessoas. A revisão bibliográfica tratou da evolução da Administração de Recursos Humanos, dos processos de TD&E e ainda da Gestão de Pessoas no Serviço Público. Os procedimentos metodológicos foram classificados em exploratório, descritivo, quantitativo, de campo e documental. Os dados foram coletados em junho de 2017 através de um questionário adaptado do INEP, com 30 questões de múltipla escolha, escalonado e dividido em seis dimensões. Dentre as principais conclusões, destaca-se que a maioria dos professores declarou necessidade de especializações, principalmente na área de estudantes com deficiências e necessidades especiais.

Palavras chave: Educação Continuada; Gestão de Pessoas; Capacitação Profissional.

ABSTRACT

From the earliest steps of the republican period in Brasil, issues related to public education were born with the oppressive force of the ruling elite over the mass of workers. Nowadays, although with significant advances in constitutional rights, issues related to education, such as continuing teacher training, still generate controversy and discussion. This research had as general objective to know the perceptions of the teachers of the municipal network of education of the municipality of São Francisco-PB in relation to the policies of training, development and education (TD & E) of people. The bibliographic review dealt with the evolution of the Human Resources Administration, the TD & E processes and the People Management in the Public Service. The methodological procedures were classified in exploratory, descriptive, quantitative, field and documentary. Data were collected in June 2017 through a questionnaire adapted from the INEP, with 30 multiple choice questions, scaled and divided into six dimensions. Among the main conclusions, it is highlighted that the majority of teachers declared a need for specializations, especially in the area of students with disabilities and special needs.

Keywords: Continuing Education; People management; Professional Training.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Ações de indução de aprendizagem em ambientes organizacionais.....	33
---	----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Número de Alunos x Professores x Estabelecimentos de Ensino	17
Quadro 2 - A articulação RH - Planejamento Estratégico.....	24
Quadro 3 - Sumário do desenvolvimento tecnológico em TD&E	27
Quadro 4 - Definição de Treinamento	29
Quadro 5 - Similaridade e distinção entre treinamento e desenvolvimento	30
Quadro 6 - Algumas vantagens e limitações do processo de T&D.....	30
Quadro 7 - Definições de Educação	32
Quadro 8 - Práticas inovadoras com foco no desenvolvimento de pessoas	35
Quadro 9 - Distribuição dos Professores do Município de São Francisco-PB.....	40

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. I - Informações Básicas	41
Tabela 2. II Formação Educacional	43
Tabela 3. III - Atuação Profissional.....	45
Tabela 4. IV - Desenvolvimento Profissional	46
Tabela 5. V - Aperfeiçoamento Profissional	48
Tabela 6. VI - Aperfeiçoamento Educacional	50

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

DASP	Departamento Administrativo de Serviço Público
EC	Ementa Constitucional
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Texeira
PIB	Produto Interno Bruto
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de domicílios
TD&E	Treinamento Desenvolvimento e Educação
UNESCO	Organização das Nações Unidas para Educação a Ciência e a Cultura

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	15
1.1 Problemática.....	16
1.2 Objetivos.....	18
1.2.1 Objetivo geral.....	18
1.2.2 Objetivos específicos.....	18
1.3 Justificativa.....	18
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	20
2.1 Gestão de Pessoas.....	20
2.1.1 Processo evolutivo da Administração de Recursos Humanos.....	20
2.1.2 Os desafios para a Gestão de Pessoas.....	22
2.1.3 Gestão Estratégica de Pessoas.....	23
2.1.4 O Profissional de Gestão Pessoas.....	24
2.2 Treinamento, Desenvolvimento e Educação de Pessoas – TD&E.....	26
2.2.1 Bases conceituais em TD&E.....	29
2.3 Desafios e práticas inovadoras em TD&E.....	34
2.4 Gestão de Recursos Humanos da Administração Pública.....	35
3. METODOLOGIA.....	38
3.1 Tipo de pesquisa.....	38
3.1.1 Quanto aos fins.....	38
3.1.2 Quanto aos Meios.....	38
3.1.3 Quanto à Forma de Abordagem.....	39
3.2 Universo e amostra.....	39
3.3 Instrumento de coleta de dados.....	40
3.4 Tratamento dos dados.....	40
4. RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	41
4.1 Perfil Socioeconômico dos professores da rede municipal de ensino de São Francisco.....	41
4.2 Formação Educacional dos Professores.....	42
4.3 Atuação Profissional dos Professores.....	44
4.4 Desenvolvimento profissional dos Professores.....	46
4.5 Aperfeiçoamento Profissional dos Professores do Município de São Francisco.....	48
4.6 Aperfeiçoamento Educacional.....	50

5. CONCLUSÕES	52
5.1 Recomendações para trabalhos futuros	52
REFERÊNCIAS	54
APÊNCIDE	56

1. INTRODUÇÃO

Logo após a independência do Brasil em 1822, a elite que compunha a autoridade da república que surgia fazia valer o seu poder e divulgava no jornal *O Universal*, em 1825, um plano de educação sob o fundamento de que, segundo citam Faria Filho e Pineau (2009, p. 103), “se a cultura do espírito aumenta a felicidade dos homens, não pode deixar de ser grande serviço à humanidade inventar meios, pelos quais essa cultura se generalize”.

Embora o introito daquele artigo de jornal evocasse a ideia de felicidade para a humanidade pela instrução educacional, havia no desenvolvimento do ensaio um caráter excludente em relação ao que se convencionou chamar de “classes inferiores”. O termo designava aqueles a quem o destino reservara o ofício de mecânico, por exemplo, ou atividades laborativas que exigissem o uso da “força bruta”, sem o crivo do raciocínio. Esses últimos não deveriam interromper o trabalho para estudar as “ciências abstratas”, destinadas a elite empresarial e oligárquica. No fundo, havia temor pelas consequências de se instruir o povo operário (FARIA FILHO; PINEAU, 2009).

Mais de cinco séculos passados, a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO, 2017) divulga que o Brasil apresentou avanços na área da educação nas últimas duas décadas e elenca como principais melhorias no processo educacional: obrigatoriedade da matrícula das crianças de 4 e 5 anos de idade na pré-escola (EC nº 59/2009); acesso ao ensino fundamental está quase universalizado; expansão da oferta de Educação Profissional nos últimos anos; redução das taxas de analfabetismo entre jovens e adultos (taxa de analfabetismo das pessoas com 15 anos ou mais vem sendo reduzida no Brasil: passou de 12,4%, em 2001, para 8,7%, em 2012, segundo o PNAD; aumento do financiamento da educação (6,4% do PIB); promulgação do Plano Nacional de Educação (2014-2024).

Ator essencial nesse processo educacional brasileiro, o professor quando visto como capital intelectual de organizações educacionais – no sentido estrito de recurso humano – pelo viés da gestão de pessoas é, também, um talento que requer treinamento, desenvolvimento e educação (TD&E).

Recortando esse olhar para o microcenário do Município de São Francisco, no alto sertão do Estado da Paraíba, esta produção acadêmica mira as percepções dos profissionais da educação sobre as políticas de treinamento, desenvolvimento e educação (TD&E) de professores da rede municipal de ensino.

1.1 Problemática

A estrutura administrativa do município de São Francisco-PB dispõe de uma Secretaria dedicada exclusivamente à Educação. O órgão conta três escolas de ensino fundamental, sendo uma localizada na zona urbana e as outras duas na zona rural, além de duas creches, uma localizada na zona urbana e a outra na zona rural do município.

Com base no banco de dados do ano 2017 da referida Secretaria de Educação, montou-se o Quadro 1, que relaciona o número de Alunos x Professores x Estabelecimentos de Ensino.

Quadro 1 - Número de Alunos x Professores x Estabelecimentos de Ensino

Escola ou Creche	Série	Nº de Alunos	Nº de Professores
E.M.E.F. JOÃO LOPES DA SILVA	1º Ano	7	02
	2º Ano	17	02
	3º Ano	22	02
	4º Ano	22	02
	5º Ano	19	02
Total		87	06
E.M.E.F. FRANCISCO SALES GADELHA DE OLIVEIRA	1º Ano	23	02
	2º Ano A	17	02
	2º Ano B	14	02
	3º Ano	25	02
	4º Ano A	20	01
	4º Ano B	20	02
	5º Ano A	22	02
	5º Ano B	21	02
	6º Ano A	37	07
	6º Ano B	37	07
	7º Ano A	23	08
	7º Ano B	28	08
	8º Ano A	26	08
	8º Ano B	35	08
	9º Ano A	21	07
	9º Ano B	22	07
	EJA P – 5ª Série	15	05
EJA P – 7ª Série	08	08	
Total		414	16
CRECHE SILVÂNIA FERREIRA SUCUPIRA	Maternal I e II	16	01
	Pré I	19	01
	Pré II	24	01
Total		77	03
CRECHE MÃE ZÓIA	Maternal I e II	25	01
	Pré I	15	01
	Pré II	15	01
Total		55	03
E.M.E.F. QUITERIA LUNGUINHO DE SOUSA	Maternal I e II	22	01
Total Geral		655	29

Fonte: Adaptado a partir de dados obtidos da Prefeitura de São Francisco-PB, 2017

Os dados apresentados no Quadro 1, replicados em relação ao número de professores no capítulo 3 (dos procedimentos metodológicos), anotam que São Francisco-PB conta com 29 (vinte e nove) professores distribuídos entre as escolas e as creches mencionadas anteriormente. Para essa estrutura, são 655 (seiscentos e cinquenta e cinco) alunos matriculados no ensino fundamental e nas creches.

Partindo do pressuposto de que a educação e o desenvolvimento das pessoas são partes de um processo contínuo, não sendo os profissionais professores excluídos desse ciclo de aprendizagem continuada, esta pesquisa questionou: **como os professores da**

rede municipal de ensino de São Francisco-PB percebem as políticas de treinamento, desenvolvimento e educação (TD&E) naquele Município?

1.2 Objetivos

Esta seção apresenta os objetivos geral e específicos da pesquisa.

1.2.1 Objetivo geral

- Conhecer as percepções dos professores da rede municipal de ensino do município de São Francisco-PB em relação às políticas de treinamento, desenvolvimento e educação (TD&E) de pessoas;

1.2.2 Objetivos específicos

- Levantar a formação profissional e o perfil socioeconômico e cultural dos professores;
- Identificar as percepções dos professores sobre benefícios e limitações das políticas de TD&E no município;

1.3 Justificativa

O tema em tela permite estudar a Gestão de Pessoas na Administração Pública Municipal, em específico a área de treinamento, desenvolvimento e educação (TD&E) de pessoas.

Não bastasse a exploração de uma temática voltada para a capacitação das pessoas no serviço público, este estudo também se reveste de importância por investigar a realidade da gestão pública de um pequeno município localizado no interior sertanejo do Nordeste brasileiro – São Francisco-PB.

Outro ponto que justifica a pesquisa é o interesse voltado para a aprendizagem dos professores de uma rede municipal de ensino. O fato de serem professores e de a pergunta-problema voltar-se para a questão do treinamento, do desenvolvimento e da

educação de quem educa, desperta o interesse pelo conhecimento de como esses educadores cuidam da própria formação e de como se dá a relação com o poder público empregador no que diz respeito aos processos de TD&E.

Importante destacar também o caráter exploratório desta pesquisa para São Francisco-PB, uma vez que naquele município jamais foi realizada investigação com o delineamento deste estudo.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Nessa seção se encontram os estudos e revisões das teorias existentes sobre o tema de Treinamento, Desenvolvimento e Educação de pessoas - TD&E.

O primeiro ponto traz o estudo da Gestão de Pessoas, descrevendo as definições e todo o processo evolutivo pelo qual passou a área. O segundo ponto trata da evolução e dos conceitos do TD&E. E por último, a evolução e as definições da Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública.

2.1 Gestão de Pessoas

O termo Gestão de Pessoas serviu para substituir o termo Administração de Recursos Humanos, que ainda hoje é o mais usado dentro das organizações. A gestão de pessoas tem por objetivo aumentar a capacidade de ações das equipes e organizações, procurando controlar e organizar o funcionamento das atividades desenvolvidas por todas as equipes de trabalho.

Gil (2010, p.17) destaca na sua obra que “a gestão de pessoas é a função gerencial que visa a cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais”.

Por sua vez, Garcia e Araújo (2009, p.4) dizem que a gestão de pessoas é hoje uma “[...] solução para as demandas de excelência organizacional [...]”. Os mesmos citam Lacombe (2004) para definir gestão de pessoas com o fato de dirigir, controlar e organizar as ações de uma equipe de pessoas para se chegar ao mesmo objetivo.

A gestão de pessoas surgiu com a função de melhorar a administração das empresas buscando organizar e controlar as atividades desenvolvidas pelos seus funcionários e assim poder se chegar ao objetivo comum da organização, que é crescer se desenvolver e ter lucro.

2.1.1 Processo evolutivo da Administração de Recursos Humanos

A Administração de Recursos Humanos passou por um grande processo evolutivo até chegar ao que temos hoje. O movimento da Administração Científica foi o primeiro passo para o desenvolvimento das organizações no século XX. Os seus

precursores foram Frederick W. Taylor (1856 – 1915) nos Estados Unidos, Henri Fayol (1841 – 1925) na França e Henry Ford (1863 – 1947) nos Estados Unidos, esse último considerado o pioneiro da indústria automobilística americana (GIL, 2010).

Gil (2010, p.18) afirma que o principal objetivo da Administração Científica “[...] era proporcionar fundamentação científica às atividades administrativas, substituindo a improvisação e o empirismo”.

Segundo MAXIMIANO (2007) as contribuições para esse desenvolvimento da Administração começaram seus fundamentos na Grécia no século V a.C com a implantação da administração democrática, os mesmos começaram a desenvolver ideias de qualidade e ética. Destaca-se também Roma e a Igreja Católica, as Organizações Militares, o Renascimento e seu precursor Maquiavel, depois chega Taylor com a Administração Científica.

Outro movimento importante foi o da Escola das Relações Humanas. Seu precursor foi o psicólogo americano Elton Mayo (1890 – 1949). Nas palavras de Gil (2010, p.19) “[...] as Relações Humanas constituem um processo de integração de indivíduos numa situação de trabalho, de modo a fazer com que os trabalhos colaborem com a empresa e até encontrem satisfação de suas necessidades sociais e psicológicas”.

Mayo foi de grande importância para o desenvolvimento das relações humanas. O mesmo destacou que para se conseguir um bom desempenho dos trabalhadores os mesmos deveriam receber um bom tratamento (MAXIMIANO, 2007).

Na década de 50 foi fortalecido o movimento das relações industriais nos Estados Unidos. Em virtude desse fato, “as empresas passaram a preocupar-se mais com as condições de trabalho e a concessão de benefícios a seus empregados. E também passaram a sentir a necessidade de negociar com as entidades representativas dos trabalhadores” (GIL, 2010, p.20).

Na década de 60 começou a falar-se na Administração de Recursos Humanos com base nos conceitos da Teoria Geral dos Sistemas (GIL, 2010). Gil (2010, p.21) também fala que “a Administração de Recursos Humanos pôde, pois, ser entendida como Administração de Pessoal baseada em uma abordagem sistêmica”.

Sistema pode ser entendido “como conjunto de elementos ou componentes interdependentes, que se organizam em três partes: entradas, processo e saída” (MAXIMIANO, 2007, p.64).

Na década de 90 foram feitas várias indagações pela forma como era desenvolvida a Administração de Recursos Humanos dentro das organizações e isso

trouxe a evolução para uma nova forma de gestão chamada a partir de então de Gestão de Pessoas.

A gestão de Pessoas, no entanto, constitui, ainda, uma tendência que se manifesta mais no meio acadêmico que propriamente nas empresas, visto que a expressão mais evidente de sua existência tem sido dada pelas revisões das obras relativas à gestão de recursos humanos e aos cursos que vêm sendo oferecidos por instituições especializadas. De qualquer maneira, constata-se que a Gestão de Pessoas vem ganhando adeptos, já que muitas empresas anunciam a disposição para tratar os empregados realmente como parceiros, incentivando sua participação nas decisões e utilizando ao máximo o talento das pessoas para a obtenção da sinergia para seu desenvolvimento (GIL, 2010, p. 24).

Araújo e Garcia (2009) esclarecem que, em se tratando de Brasil, o desenvolvimento ocorrido na área de Gestão de Pessoas começou na década de 30, quando foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Foi nessa época que começaram a vigorar as leis trabalhistas. A força sindical começou a existir no Brasil por volta dos anos 70. Seguindo o exemplo dos Estados Unidos, os operários e metalúrgicos de São Paulo juntamente com os educadores de todo o País começaram a fazer manifestações sindicais.

2.1.2 Os desafios para a Gestão de Pessoas

O avanço tecnológico, a instabilidade da economia e a globalização trouxe para a Administração em si um grande desafio, pois os administradores têm que ter conhecimento para poder lidar com essas instabilidades. A Gestão de Pessoas, como é um segmento da Administração, também tem encontrado grandes desafios e segundo Gil (2010) a chave para todos esses desafios é o conhecimento. “As pessoas nas organizações devem ser capazes de aprender com rapidez e continuidade, de inovar incessantemente e de assumir novos imperativos estratégicos com maior velocidade e naturalidade” (GIL, 2010, p.32).

Esse mesmo autor também destaca como desafios para a Gestão de Pessoas: (i) desafios ambientais: o que fica fora da organização e geralmente está fora do controle do administrador; (ii) desafios organizacionais: o que fica na parte interna da organização e é mais fácil o controle por parte do administrador; (iii) desafios individuais: referem-se a forma como a empresa trata os seus empregados e isso reflete nos desafios organizacionais (GIL, 2010).

2.1.2.1 Terceirização

A terceirização hoje é uma prática usada tanto nos serviços públicos como no serviço privado. Tornou-se um desafio para a Gestão de Pessoas. Gil (2010, p.43) nos diz que “terceirizar tudo aquilo que não pertence ao foco de negócios da empresa é uma solução reconhecida como prática e eficiente”.

Araújo e Garcia (2009) diz que a prática da terceirização é uma tecnologia e cita Queiroz (1992) para definir que terceirização é: “[...] tecnologia que viabiliza a criação de um processo articulado de transferência a terceiros, das atividades chamadas acessórias e de apoio à finalidade maior da empresa [...]”.

Percebe-se que a terceirização é usada pelas empresas como uma forma de passar para a mão de terceiros as atividades que não são considerada como prioridade dentro das organizações.

2.1.3 Gestão Estratégica de Pessoas

Com o crescimento tecnológico e o aumento da concorrência internacional, surgiu outro desafio para a Gestão de Pessoas: o desenvolvimento da gestão estratégica de pessoas.

[...] A gestão estratégica de pessoas foi também consequência da crescente complexidade associada aos processos de implantação das estratégias: sofisticadas proposições estratégicas e demandas de qualidade e produtividade implicavam maior comprometimento dos trabalhadores, o que exigia práticas e políticas inovadoras de gestão de pessoas [...] (MASCARENHAS, 2008, pp.155-156)

Mascarenhas (2008, p.157) escreve o que considera articulação entre os Recursos Humanos das organizações e o planejamento estratégico. O quadro 2, a seguir, demonstra a articulação de RH.

Quadro 2 - A articulação RH - Planejamento Estratégico

Conexão de mão única	Os profissionais de RH assumem responsabilidades relacionadas à implantação estratégica por meio do planejamento de políticas e práticas de gestão de pessoas derivadas das decisões estratégicas.
Conexão de mão dupla	A área de RH contribui para a formulação das estratégias, fornecendo informações a respeito dos pontos fortes e fracos da organização em suas dimensões humanas, e também para sua implantação por meio do planejamento de políticas e práticas de gestão de pessoas.
Conexão integrativa	Com base em uma concepção mais ampla de gestão de estratégica, área de RH assume novas responsabilidades, por exemplo, a gestão das competências, o desenvolvimento de recursos estratégicos (talentos, equipes de alto desempenho, arquiteturas sociais complexas) e de competências distintas capazes de gerar vantagem competitiva.

Fonte: Adaptado de Mascarenhas (2008)

Como pode ser observado no quadro 2., a articulação de Recursos Humanos se dá em três formas: a primeira pela conexão de mão única onde os profissionais assumem a função de implantação de estratégica. A segunda forma é da conexão de mão dupla onde os funcionários colaboram para criação e implantação das estratégias informando os pontos fortes e fracos da organização. A terceira forma é a conexão integrativa onde o setor de RH desenvolve novas funções como o desenvolvimento de recursos estratégicos.

2.1.4 O Profissional de Gestão Pessoas

Ao tratar do profissional de Gestão de Pessoas, esta subseção apresenta, também, o papel do treinador e do *coach* (que acabam sendo nomenclaturas sinônimas, divergindo apenas em relação à língua).

Com as mudanças ocorridas na área de Gestão de Pessoas ao longo da história, o profissional de gestão de pessoas tem que ser mais que um administrador de pessoas, ele tem que ser um líder. O profissional de Gestão de Pessoas deve desenvolver novas habilidades, práticas, saber tratar o funcionário, pois os mesmos são mais do que meros empregados, são colaboradores dentro da organização.

O gestor de pessoas não deixa de ser um Administrador de Recursos Humanos. Compete-lhe desenvolver os processos de suprimento, aplicação, desenvolvimento, manutenção e monitoração de pessoas. No entanto, para que possa atuar efetivamente, necessita desenvolver novas atitudes e posturas. Precisa primeiramente considerar os empregados como pessoas e não como meros recursos de que a organização pode dispor a seu bel-prazer. Precisa tratá-los como elementos que impulsionam a organização e não como agentes passivos. Precisa, ainda, tratá-los como parceiros, como pessoas que investem na organização com o capital humano e que têm a legítima expectativa de retorno do seu investimento (GIL, 2010, p.51).

Hoje os profissionais de Gestão de Pessoas devem atender ao um novo perfil.

Gil (2010, p. 62) diz que eles devem ser capazes de:

- (i) Atender aos usuários internos e externos;
- (ii) Manter-se aberto para as novas tecnologias administrativas;
- (iii) Proporcionar á organização empregados capacitados e motivados;
- (iv) Preocupar-se com a qualidade de vida no trabalho;
- (v) Agregar valor aos empregados, á empresa e aos clientes;
- (vi) Atuar como agente de mudança;
- (vii) Reconhecer as pessoas como parceiras da organização;
- (viii) Proporcionar competitividade á organização;
- (ix) Manter um comportamento ético e socialmente responsável.

Algumas organizações estão-se utilizando de consultorias para diversas áreas, entre elas a de Gestão de Pessoas. Gil (2010, p. 63) define o consultor de recursos humanos como “[...] um profissional que presta serviços voltados á identificação e análise de problemas referentes á política, organização e métodos na área de RH e que também recomenda ações preventivas e corretivas”.

2.1.4.1 O Papel do Treinador

As organizações públicas e privadas atualmente têm se preocupando em trabalhar o treinamento e o desenvolvimento das pessoas, para que as mesmas se tonem mais capacitadas e com isso aumentem a lucratividade das organizações.

Gil (2010, p. 119) diz que “[...] os programas de treinamento, além de visarem capacitar os trabalhadores para o desempenho de tarefas, passaram a incluir também objetivos voltados ao relacionamento interpessoal e sua integração á organização [...]”.

Para Chiavenato (2010, p. 367) “[...] o treinamento é considerado um meio de desenvolver competências nas pessoas para se tornarem mais produtivas, criativas e inovadoras, a fim de contribuir melhor para os objetivos organizacionais e se tornarem cada vez mais valiosas [...]”.

Milkovich e Bouderau (2000 apud Araújo; Garcia, 2009, p. 96) definem “[...] o treinamento um processo sistemático para promover a aquisição de habilidades, regras, conceitos ou atitudes que resultem em uma melhoria da adequação entre características dos empregados e as exigências dos papéis funcionais [...]”.

Hoje cada vez mais procura-se pessoas treinadas para se trabalhar nas organizações. Como vemos as atividades de treinamento, além de melhorar as habilidades dos trabalhadores, podem também as relações interpessoais e a integralização dos mesmos dentro da organização.

2.1.4.2 O Papel do Coach

A palavra *coach* na língua inglesa significa treinador. *Coach* é um profissional capacitado, formado para expandir o desenvolvimento e o conhecimento profissional das pessoas, e pode atuar em diversos setores da organização. Gil (2010, p. 283) define *coach* como “[...] um profissional que se compromete, no âmbito de uma organização, a apoiar as pessoas que visam alcançar determinado resultado [...]”.

O *coach* tem por objetivo “[...] melhorar o desempenho, auxiliar na aquisição de alguma capacidade importante que talvez esteja faltando” (GIL, 2010, p. 284).

Em um ambiente que muda facilmente, os empregados e administradores precisam estar em constante aprendizado para desenvolver mais habilidades e técnicas de trabalho, por isso, a importância do *coach*.

2.2 Treinamento, Desenvolvimento e Educação de Pessoas – TD&E

A história do Treinamento, Desenvolvimento e Educação de Pessoas – TD&E é influenciada pelas ciências Administração, Psicologia e Educação e é ligada diretamente ao Comportamento Organizacional dentro das empresas.

Os primeiros a estudar esse campo foram os psicólogos no final do século XIX. Eles tinham grande interesse em estudar o processo de aprendizagem. E segundo Freitas

e Brandão (2006, p. 100) “a aprendizagem representa o processo ou o meio pelo qual se adquire competência[...]”.

O TD&E “[...] busca a facilitação de aprendizagem de competências relacionadas ao desempenho ocupacional, facilitação essa que pode ser feita por meio da produção tecnológica e da aplicação dessa tecnologia em TD&E” (PILATI, 2006, p.160).

As ações de TD&E tiveram início nos meados do século XIX nas organizações industriais. Em 1930 foi que se começou uma estruturação das ações de treinamento nas organizações, pois os gestores perceberam que era necessário o uso de tecnologias para adequar o homem ao trabalho estabelecido (PILATI, 2006).

Vargas e Abbad (2006) afirmam que o marco para o início das ações de treinamento e desenvolvimento de pessoas foi na Segunda Guerra Mundial. Segundo os autores supracitados, o termo treinamento e desenvolvimento nasceu no cenário empresarial norte-americano.

O sistema de TD&E é composto pelos seguintes elementos de avaliação de necessidades, planejamento, execução e avaliação de treinamento, cada um desses elementos passaram por todo um estudo e reestruturação para atender às demandas no campo do trabalho, conforme demonstrado no Quadro 3 a seguir.

Quadro 3 - Sumário do desenvolvimento tecnológico em TD&E

Características tecnológicas			
Décadas	Avaliação de necessidade	Métodos e estratégias	Avaliação e treinamento
1960	Incidentes críticos	Instrução programada e assistida por computador. Desenvolvimento gerencial. Televisão e treinamento transcultural.	Modelo de quatro níveis de análise. Estratégia de auto avaliação. Modelos experimentais clássicos. Teoria de sistema aplicada.
1970	Aplicação de múltiplos níveis. Dimensões de desempenho. Mensuração de características pessoais dos futuros treinadores. Ligação das taxonomias de aprendizagem ao desempenho ocupacional.	Teoria instrucional para criação de condições de aprendizagem. Simulação e jogos. Modelagem comportamental. Aprimoramento na instrução programada por computador.	Critérios para avaliação do processo de treinamento. Delineamentos experimentais em vez da pesquisa de campo. Procedimentos qualitativos de avaliação.
1980	Uso de múltiplos níveis, com reconhecimento da importância das variáveis organizacionais. Tecnologias para alinhamento estratégicos de necessidades. Variáveis tecnológicas para o nível de tarefas. Preocupação com características emergentes das tarefas. Uso de peritos para identificação de competências futuras. Nível pessoal tecnologia baseada em observação de comportamento. Avaliação de necessidade de grupos populacionais específicos. Múltiplas formas de levantamento de informações e de fonte de informações Identificação de pré- requisitos de aprendizagem dos treinados.	Sequenciamento de objetivos e prática de treinamento. Modelos para aumento de transferência. Descrição dos métodos mais adequados para tipos de objetivos de aprendizagem. Modelagem comportamental melhor indicado para certos objetivos de aprendizagem. Generalização dos modelos da psicologia instrucional para o ambiente organizacional. Descrição dos processos cognitivos de aprendizagem e de metacognição. Descrição dos comportamentos a simulação dá melhores resultados. Métodos de alta tecnologia (i.e.video disco). Treinamento de equipes.	Uso da avaliação como forma de diminuir resistência da implantação de sistemas instrucionais. Pré e pós-testes de auto-avaliação com múltiplas dimensões. Apresentação de resultados para gestores. Listas de checagem auto-administradas. Desenhos experimentais e quase-experimentais com pré e pós-teste. Avaliação de critérios comportamentais. Técnicas de controle a análise de dados multivariados. Medidas mais apurada de pré e pós-teste. Métodos para avaliação de retorno e investimento de ações de TD&E.
1990	Operacionalização multinível dos níveis de análise. Aplicação de técnicas de análise cognitiva para identificação de competências. Formas de mapeamento de competências futuras e emergentes.	Modelos de desenvolvimento e habilidades complexas. Superaprendizagem. Representação adequada das tarefas em simuladores. Validade do treinamento a distância ainda incipiente. Treinamento de equipes com modelos cognitivos de mapas mentais.	Aprimoramento na taxonomia de quatro níveis, como redefinição de conceitos. Delineamento experimental com pós-teste sem grupo-controle. Inserção de variáveis ambientes nos modelos de avaliação. Modelo multinível de avaliação de treinamento para transferência vertical.

Fonte: Adaptado de PILATI (2006)

O desenvolvimento tecnológico na área de treinamento, desenvolvimento e educação passou por grandes mudanças desde a década de 60 até os anos 90, nas suas avaliações de necessidades, os métodos e estratégias utilizados e na sua avaliação e treinamento como nos mostra o Quadro 3. Procurando cada vez mais melhorar e ampliar o modelo de TD&E.

2.2.1 Bases conceituais em TD&E

Esta subseção apresenta a conceituação de Treinamento, Desenvolvimento e Educação de Pessoas (TD&E).

2.2.1.1 *Treinamento de Pessoas*

Como em qualquer obra, os conceitos ao longo do tempo vão sendo melhorados e aperfeiçoados com a visão de cada autor. Vargas e Abbad (2006), nesse sentido, apresentam inúmeras definições para o treinamento de pessoas, conforme segue no Quadro 4.

Quadro 4 - Definição de Treinamento

Autor	Definição
Hinrichs (1976)	Treinamento poder ser definido como quaisquer procedimentos, de iniciativa organizacional, cujo objetivo é ampliar a aprendizagem entre os membros da organização.
Nadler (1984)	Treinamento é aprendizagem para propiciar melhoria de desempenho no trabalho atual.
Wexley (1984)	Treinamento é o esforço planejado pela organização para facilitar a aprendizagem de comportamento relacionados com o trabalho por parte de seus empregados.
UK Departamento f Employment (1971, apud Latham 1988)	Treinamento é o desenvolvimento sistemático de padrões de comportamentos, atitudes, conhecimento-habilidade, requeridos por um indivíduo, de forma a desempenhar adequadamente uma dada tarefa ou trabalho.
Goldstein (1991)	Treinamento é uma aquisição sistemática de atitudes, conceitos, conhecimentos, regras ou habilidades que resultem na melhoria do desempenho no trabalho.

Fonte: Adaptado de Vargas e Abbad (2006)

Percebe-se que os autores trazem na definição de treinamento sempre uma referência a melhoria da aprendizagem e do desempenho. Nessa linha, Araújo e Garcia

(2009) apresentam a similaridade e distinção entre treinamento e desenvolvimento (Quadro 5).

Quadro 5 - Similaridade e distinção entre treinamento e desenvolvimento

Treinamento	Desenvolvimento
Processo de aprendizagem	Processo de aprendizagem
Voltado para o condicionamento da pessoa; para a execução de tarefas.	Voltada ao crescimento da pessoa em nível de conhecimento, habilidade e atitude.

Fonte: Adaptado de Araújo e Garcia (2009)

Araújo e Garcia (2009) também discutem as vantagens e as limitações do processo de Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas, sem, no entanto, discutir nesse quesito a questão da Educação de Pessoas conforme mostra o Quadro 6 a seguir.

Quadro 6 - Algumas vantagens e limitações do processo de T&D

Vantagens	Limitações
Ganho em competitividade e qualidade	Mobilização de recursos.
Identifica os pontos fortes e fracos das pessoas e da organização como um todo	Dificuldade de gerir modismo.
Capacita as pessoas da organização	Resistência originada por quem “sabe tudo, sabe muito”.
Aumenta a lucratividade da empresa	Pessoas têm dificuldade de visualizar seu próprio crescimento.
Racionaliza procedimento e desenvolve pessoas	Incerteza quanto á continuidade do programa.
Aumenta a produtividade	Dificuldade de remanejamento de pessoas.
Propicia um clima organizacional saudável	Pessoas adquirem competências essenciais além das exigidas.
Reduz desperdícios e retrabalho (fazer de novo)	Dificuldade de outplacement (recolocação no mercado).

Fonte: Adaptado de Araújo e Garcia (2009)

O Quadro 6 nos mostra que o processo de T&D tem algumas vantagens como aumento da competitividade, qualidade, lucro e produtividade, diminui os custos pois os desperdícios são reduzidos. Ao mesmo tempo em que esbarra em algumas limitações como recolocação no mercado, dificuldade para remanejar as pessoas de um setor para outro, pessoas de aperfeiçoarem para adquirir mais competência além das que já possui, pois as pessoas muitas vezes não acreditam em seu próprio potencial.

2.2.1.2 Desenvolvimento de Pessoas

O termo Desenvolvimento de recursos humanos surgiu pela primeira vez em 1969 e seu idealizador foi Leonard Nadler. O desenvolvimento de pessoas é mais que um crescimento específico no trabalho é o próprio crescimento individual seja você empregado ou não (VARGAS; ABBAD, 2006).

Nadler (1984 apud Vargas e Abbad, 2006, pp. 141-142) diz que o desenvolvimento de pessoas tem por função “[...] a promoção de aprendizagem para empregados (ou não), visando a ajudar a organização no alcance dos seus objetivos[...]”. O mesmo “[...] define desenvolvimento como aprendizagem voltada para o crescimento individual, sem relação com um trabalho específico”.

Vargas (1996 apud Vargas e Abbad, 2006, p. 142) associa o conceito de treinamento e desenvolvimento numa mesma definição, que segundo a autora os mesmos “[...] representam a aquisição sistemática de conhecimento capazes de provocar, a curto ou longo prazo, uma mudança de ser e de pensar do indivíduo, por meio da internalização de novos conceitos, valores ou normas e da aprendizagem de novas habilidades”.

Sallorenzo (2000 apud Vargas e Abbad, 2006, p. 142) falam que desenvolvimento é “[...] um processo de aprendizagem mais geral, porque propicia o amadurecimento de indivíduos de forma mais ampla, não específica para um posto de trabalho”.

Nota-se que os autores acima citados têm uma análise parecida na definição de desenvolvimento, pois, enfatizam a questão do aprendizado individual.

2.2.1.2 Educação de Pessoas

A Educação é a área mais abrangente das ações do TD&E, pois, é a que está mais relacionada a aprendizagem. A educação começa desde a iniciação do indivíduo e não é ligada diretamente ao trabalho, e claro que uma educação de qualidade só tem a aumentar a qualificação profissional. Há várias formas de uma pessoa se educar, como assistir aulas, ler, viajar.

Na década de 50 o Congresso Internacional de Ciências Administrativas (1950 apud Vargas e Abbad, 2006, p.142) define a educação como “[...] todos os processos pelos quais as pessoas adquirem compreensão do mundo, bem como capacidade para lidar com seus problemas”.

Nadler (1984 apud Vargas e Abbad, 2006, p. 142) diz que educação é “[...] aprendizagem para preparar o indivíduo para um trabalho diferente, porém identificado, em um futuro próximo [...]”. A educação também pode ser definida de acordo com os dicionários Houaiss e Webster conforme nos mostra o Quadro 7.

Quadro 7 - Definições de Educação

	Dicionário Houaiss	Dicionário Webster
Educação	1. Ato ou processo de educar (se). 1.1. qualquer estágio desse processo. 2. Aplicação dos métodos próprios para assegurar a formação e o desenvolvimento físico, intelectual e moral de um ser humano; conhecimento e desenvolvimento resultantes desse processo.	1. Ação ou processo de educar ou ser educado. Conhecimento e desenvolvimento resultante de um processo educacional. 2. Campo de estudo que lida principalmente com métodos de ensino e aprendizagem nas escolas.

Fonte: Adaptado de Vargas e Abbad (2006)

Atualmente a educação ganhou grande importância no setor organizacional. As empresas estão mais preocupadas com a área de conhecimento e aprendizagem dos seus funcionários, pois sabem que quanto mais qualificado o funcionário melhor desempenho terá dentro da organização.

As formas de educação foram se ampliando ao longo do tempo, hoje se tem várias formas de educação para quem quer obter aprendizagem e se aperfeiçoar no trabalho.

A **educação aberta** segundo Vargas e Abbad (2006, p.146) “[...] é um ideal (uma filosofia) como é a implementação de um objetivo ou estratégia [...]”.

A **educação continuada** ou **educação ao longo da vida** para Tight (1999 apud Vargas e Abbad, 2006, p. 148) sendo que a “[...] educação continuada está mais atrelada a uma preocupação com certificação, atualização e retreinamento, enquanto educação ao longo da vida possui um foco mais amplo que envolve toda a aprendizagem que acontece durante a vida do indivíduo”.

De acordo com a Figura 1 (p. 29), temos a seguinte classificação para as ações de indução de aprendizagem em ambientes organizacionais:

(i) Programa de média e longa duração (cursos técnicos profissionalizantes, graduação, especialização, mestrados profissional e acadêmico, doutorado).

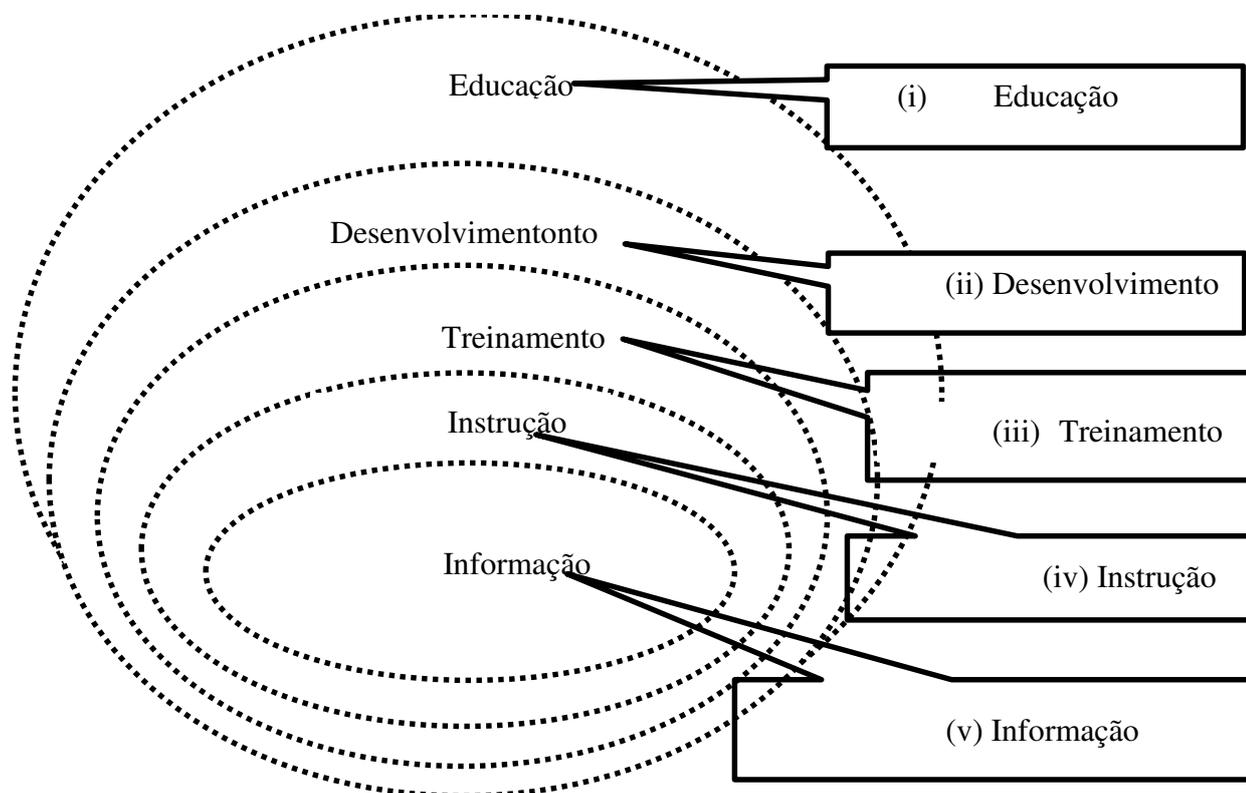
(ii) Ações educacionais de apoio a programas de qualidade de vida no trabalho, orientação profissional, autogestão de carreiras e similares (oficinas, cursos, seminários, palestras, etc.).

(iii) Ações educacionais de curta e média duração (cursos, oficinas, etc.).

(iv) Orientações, baseadas em objetivos instrucionais, realizadas geralmente com apoio de manuais, cartilhas, roteiros, etc.

(v) Ações educacionais de curta duração (aulas, manuais, roteiros, etc.).

Figura 1 - Ações de indução de aprendizagem em ambientes organizacionais



Fonte: Adaptado de Vargas e Abbad (2006)

A **educação à distância**, por sua vez, segundo Vargas (2003 apud Vargas e Abbad, 2006, p.150) é “[...] uma modalidade de ensino/aprendizagem que rompe as barreiras do tempo e do espaço, promovendo diferentes formas de interação entre alunos e professores [...]”. E por último existe a **educação corporativa**.

Educação corporativa é um conceito emergente surgido como fruto das mudanças geradas na arquitetura física e estratégica das organizações, provocadas pela Revolução Tecnológica iniciada em meados do século passado. A partir principalmente da década de 1990, as ações de T&D começaram a deslocar-se da esfera restrita da antiga área de recursos humanos, mais preocupada em promover treinamentos específicos para desenvolver habilidades dos empregados, e passaram a permear toda organização sob o nome de educação corporativa (VARGAS, 2002 apud VARGAS; ABBAD, 2006, pp.154-155).

A educação corporativa surgiu com o avanço da tecnologia com o intuito de desenvolver a capacidade e as habilidades dos funcionários dentro das organizações. São ações educacionais desenvolvidas de acordo com o plano estratégico das organizações.

2.3 Desafios e práticas inovadoras em TD&E

Com a competitividade nas organizações a mudança é hoje peça chave no cenário organizacional, para que aconteça essa mudança nas organizações têm que começar a inovar, e saber-se que um dos desafios para acontecer as mudanças é o próprio trabalhador, pois, a grande maioria tem medo do novo, do que é desconhecido e muitas vezes há uma grande resistência por parte dos mesmos.

Pilati (2006) destaca que talvez o maior desafio no campo de TD&E está no campo de “métodos e estratégia de treinamento”, pois tem que se saber o que as empresas estão realmente necessitando para poder se criar estratégias e métodos adequados.

A inovação está intimamente relacionada com processos de mudanças e é uma maneira de empreender ações planejadas nas organizações, definindo-se como um fenômeno a partir do qual se viabiliza, no contexto organizacional, um conjunto de idéias (conhecimento) oriundas da criatividade de seus membros ou provenientes da replicação de modelos adotados em outras organizações e avaliados como bem-sucedidos. A inovação pode dar-se no âmbito de projetos e produtos, mas também de outros processos, gerenciais e sociais) (GONDIM et al., 2006, p. 68).

GONDIM *et al.*, (2006) nos apresenta algumas práticas inovadoras com foco em desenvolvimento de pessoas, demonstrado por meio do quadro 8.

Quadro 8 - Práticas inovadoras com foco no desenvolvimento de pessoas

Prática	Aspectos centrais
1. Cultura de Aprendizagem (CA)	- Oferecer uma variedade de oportunidades a todos os trabalhadores de produzir conhecimento, aplicá-lo na realidade organizacional e difundi-lo entre seus pares.
2. Trabalho em Equipes (TEQ)	- Alocar o pessoal de operação em equipes, de modo que possa ser garantido o trabalho colaborativo e complementar.
3. Gestão de Qualidade Total (GQT)	- Buscar mudanças contínuas para melhorar a qualidade. - Buscar a participação de todos.

Fonte: adaptado de Gondim *et al.*, (2006)

GONDIM et al (2006) traz algumas discursões sobre o impacto das práticas inovadoras na gestão de políticas em TD&E, eles nos mostra que para introduzir essas práticas tem que se analisar a nível de preparo dos trabalhadores, para poder aplicar ações de TD&E relacionados ao perfil de cada trabalhador e com isso se alcançar um bom resultado.

De acordo com Abbad, Pilati e Pantoja (2003 apud GONDIM et al., 2006, p. 74):

O impacto da implementação de práticas de gestão nas políticas de TD&E ainda não se apresenta visível, visto que nem sempre se pode estabelecer uma relação direta, mas pelo menos uma questão merece ser destrinchada: por que uma organização necessitaria treinar seus trabalhadores para introduzir uma prática inovadora?

È preciso analisar o perfil dos trabalhadores antes de implementar toda e qualquer prática de inovação e treinamento dentro da organização para poder se ter um resultado positivo , depois de analisado o perfil de cada trabalhador saberá que tipo de ações de TD&E aquele grupo receberá. O profissional em TD&E tem por obrigação de cuidar dos tipos de práticas a serem desenvolvidas, focar na análise do treinamento formal, assim como também dominar as habilidades e competências necessárias para a implantação dessas práticas.

2.4 Gestão de Recursos Humanos da Administração Pública

A sociedade hoje está mais exigente com a atuação do serviço público. Os usuários do serviço público reivindicam por melhores qualidades de serviços, mais eficiência por parte da gestão pública.

Na década de 30 foi criado o primeiro Conselho Federal do Serviço Público e do Departamento Administrativo de Serviço Público (DASP). Esse órgão foi criado com o intuito de estruturar o quadro de pessoal, estabelecer regras para profissionalização dos servidores, essas foram algumas das medidas adotadas na época (PIRES *et al.*, 2005).

Da década de 30 para os dias atuais muitos decretos e entidades foram criados com intuito de melhorar o serviço de gestão de pessoas no serviço público. A gestão de pessoas nas organizações públicas encontram grandes dificuldades na hora da sua atuação como, por exemplo: uma legislação muito rígida, tudo tem que está de acordo com a legislação, e muitas ideias que poderiam melhorar o sistema muitas das vezes esbarram na legislação. Outro desafio encontrado é a forma de como ocorre o recrutamento de pessoas, que é através de concurso, pois isso leva muitas vezes ao preenchimento da vaga oferecida, mas não a capacitação necessária para ocupar o cargo.

Schikmann (2010, p.16) nos diz que:

Em muitas das organizações públicas brasileiras, as áreas que cuidam da gestão de pessoas ainda se dedicam principalmente às atividades relacionadas à folha de pagamento, benefícios da aposentadoria e afins, proposição de leis, regras e regulamentos, além de desenvolver algumas ações pontuais e emergenciais de treinamento e capacitação.

Essa mesma autora também destaca que para uma reorganização no setor de gestão de pessoa será necessário a implantação da gestão estratégica de pessoas.

O conceito de gestão estratégica se refere a um tipo de gestão que se preocupa com os objetivos e metas da organização e com o desempenho e as formas de atuação mais adequados para concretizá-los, considerando-se o curto, o médio e o longo prazos. O foco é a definição dos resultados esperados, o planejamento e o monitoramento das ações para seu alcance. O desempenho diz respeito não só à organização, mas também às pessoas que nela atuam. O planejamento estratégico da organização, em que são definidas as diretrizes para desempenho, é desdobrado nos diversos níveis organizacionais até o individual (SCHIKMANN, 2010, p. 18).

Percebe-se que a gestão de pessoas no setor público tem muito ainda que melhorar, pois, precisar de pessoal capacitado na área de gestão para poder conseguir alcançar as metas e melhorar o desempenho dos trabalhadores dentro da organização.

Que as pessoas que trabalham dentro das organizações públicas se conscientizem de que o que é mais necessário não é só fazer o seu trabalho mais sim de que forma ela é feito.

3. METODOLOGIA

Este capítulo está dividido em quatro seções: tipo de pesquisa, universo e amostra, instrumento de coleta dos dados e tratamento dos dados.

3.1 Tipo de pesquisa

Esta seção trata do tipo de pesquisa quanto aos fins, quanto aos meios e quanto à abordagem.

3.1.1 Quanto aos fins

A pesquisa foi classificada como exploratória e descritiva.

Segundo Vergara (2005, p.47), a pesquisa é exploratória quando “[...] é realizada em área na qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado. Por sua natureza de sondagem, não comporta hipótese que, todavia, poderão surgir durante ou ao final da pesquisa”.

Neste sentido, esta pesquisa foi classificada como exploratória porque nunca antes havia sido realizada uma pesquisa no Município de São Francisco-PB para conhecer as percepções dos professores sobre as políticas de treinamento, desenvolvimento e educação dos educadores daquele município.

Já a pesquisa descritiva é justificada em Gil (2009, p.42) quando se afirma que esse tipo de pesquisa “[...] têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis”.

Assim sendo, esse estudo buscou descrever o perfil socioeconômico e cultural dos professores, assim como também o seu perfil profissional, além das percepções dos mesmos sobre benefícios e limitações das políticas de TD&E no município.

3.1.2 Quanto aos Meios

O presente estudo elegeu a pesquisa de campo como meio de pesquisar.

O estudo de campo pode ser realizado com um grupo de trabalho, de estudos ou qualquer outra atividade humana (GIL, 2009).

No caso em tela, a pesquisadora foi diretamente á campo – unidades escolares – pesquisar as percepções dos professores.

Outrossim, uma vez que alguns dados foram coletados junto à Secretaria de Educação do município de São Francisco-PB, principalmente na fase de construção temática e formação da problemática, este estudo foi também documental.

A pesquisa documental é realizada através de documentos como ofícios, memorandos, cartas pessoais, ou seja, qualquer tipo de documento que estejam guardados em órgãos públicos ou privados (VERGARA 2005).

3.1.3 Quanto à Forma de Abordagem

O estudo teve caráter quantitativo. Gray (2012) caracteriza esse tipo de pesquisa da seguinte forma:

- Emana de uma posição objetivista, a qual sustenta que a realidade existe independentemente do pesquisador – a verdade está “lá fora”;
- Os pesquisadores visam a manter uma distância (física/emocional) daqueles que estão pesquisando;
- Se concentra na coleta de “fatos”, para que se possam estabelecer “afirmações de verdade”;
- Gera dados na forma de números, muitas vezes apresentados de forma positiva, como sendo confiáveis e rigorosos.

3.2 Universo e amostra

O estudo teve como universo todos os professores da rede municipal de ensino do Município de São Francisco (PB), que tem em sua totalidade 29 (vinte e nove) professores distribuídos da seguinte forma, conforme Quadro 9.

Quadro 9 - Distribuição dos Professores do Município de São Francisco-PB

ESCOLAS OU CRECHES	PROFESSORES
E.M.E.F. JOÃO LOPES DA SILVA	06
E.M.E.F. FRANCISCO SALES GADELHA DE OLIVEIRA	16
E.M.E.F. QUITERIA LUNGUINHO DE SOUSA	01
CRECHE SILVÂNIA FERREIRA SUCUPIRA	03
CRECHE MÃE ZÓIA	03
TOTAL	29

Fonte: Adaptado a partir de dados da Prefeitura de São Francisco-PB, 2017.

A amostra buscou considerar um Censo com os 29 (vinte e nove) professores integrantes da rede municipal de ensino de São Francisco-PB. No entanto, em virtude de barreiras provocadas pela acessibilidade a todos os professores – por alguns estarem de atestado médico ou afastados por motivos outros – a conveniência e a acessibilidade permitiram investigar as percepções de 27 (vinte e sete) professores.

3.3 Instrumento de coleta de dados

Um questionário adaptado do INEP (2015) foi o instrumento de coleta de dados, com 30 (trinta) perguntas objetivas, escalonadas e de múltipla escolha, dividido em 06 (seis) dimensões, quais sejam: Informações Básicas - 05 (cinco) questões; Formação Educacional - 06 (seis) perguntas; Atuação Profissional - 03 (três) questões; Desenvolvimento Profissional - 05 (cinco) perguntas; Aperfeiçoamento Profissional - 07 (sete) indagações; Aperfeiçoamento Educacional - 04 (quatro) perguntas.

A coleta dos dados aconteceu entre 05 e 22 de junho de 2017.

3.4 Tratamento dos dados

Os dados foram dispostos em tabelas trabalhadas no software Microsoft Excel e a partir dos percentuais matemáticos a análise, a interpretação e a discussão dos resultados se deu pontualmente para cada uma das 30 (trinta) questões aplicadas.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Este capítulo trata das análises dos dados e discussões dos resultados.

4.1 Perfil Socioeconômico dos professores da rede municipal de ensino de São Francisco

A Tabela 01 apresenta o perfil socioeconômico das pessoas que participaram da pesquisa.

Tabela 1. I - Informações Básicas

01. Qual é o seu sexo?		04. Qual seu estado civil?	
Masculino	14,8%	Solteiro(a)	11,11%
Feminino	85,2%	Casado(a)/União Estável	88,89%
	100%	Divorciado(a)	0%
02. Qual é a sua idade?		Viúvo(a)	0%
Menos de 25	0%		100%
25 – 29	11,11%	05. Como professor(a) qual é, aproximadamente, o seu salário bruto?	
30 – 39	29,63%	Até R\$ 937,00	3,7%
40 – 49	33,33%	De R\$ 937,01 até R\$ 1.405,50	0%
50 – 59	25,93%	De R\$ 1.405,51 até R\$ 1874,00	3,7%
Mais de 60	0%	De R\$1874, 01 até R\$ 2.342,50	40,76%
	100%	De R\$ 2.342,51 até R\$ 2.811,00	22,22%
03. Como você se considera?		De R\$ 2.811,01 até R\$ 3.279,50	0%
Branco(a)	29,63%	De R\$ 3.279,51 até R\$ 3.748,00	14,82%
Preto(a)	11,11%	De R\$ 3.748,01 até R\$ 4.216,50	3,7%
Pardo(a)	55,56%	De R\$ 4.216,51 até R\$ 4.685,00	0%
Amarelo(a)	0%	De R\$ 4.685,01 até R\$ 5.153,50	3,7%
Indígena	0%	De R\$ 5.153,51 até R\$ 5.622,00	3,7%
Não quero declarar	0%	R\$ 5.622,01 ou mais	0%
Não sei	0%	Não quis responder	3,7%
Não quis responder	3,7%		100%
	100%		

Fonte: Dados da Pesquisa (2017).

Conforme mostra a Tabela 01, 14,8% dos indivíduos entrevistados são do sexo masculino e 85,2% são do sexo feminino, ou seja, a grande maioria dos professores que trabalham na rede municipal de São Francisco é de ensino é do sexo feminino. De acordo com um censo escolar do INEP divulgando em 2014 a grande maioria dos professores da educação básica no país é do sexo feminino, segundo o levantamento 80,1% dos professores são do sexo feminino.

Em seguida, ainda na Tabela 01, a faixa etária da idade dos entrevistados que se inicia com menos de 25 anos até mais de 60 anos, observa-se assim que a grande parte dos entrevistados 33,33% são pessoas entre 40 e 49 anos; outra grande parte 29,63% são de pessoas entre 30 e 39 anos; outra parte 25,93% são de pessoas entre 50 e 59 anos; a menor parte 11,11% é de pessoas entre 25 e 29 anos.

No estudo foi obtida também a cor/ raça dos entrevistados no que a grande maioria 55,56% se considera parda; outra boa parte dos entrevistados 29,63% se considera branca; e as que se consideram preta contabiliza 11,11% dos entrevistados; e 3,7% não quis responder.

A Tabela 01 traz também uma exposição do estado civil dos entrevistados, sendo que a grande maioria 88,89% é de pessoas casadas e as solteiras contabilizam os outros 11,11%.

A mesma Tabela 01 faz menção ao salário bruto dos professores entrevistados onde 40,76% tem o salário bruto entre R\$ 1.874,01 até R\$ 2.342,50; 22,22% recebem entre R\$ 2.342,51 até R\$ 2.811,00; 14,82% recebem R\$ 3.279,51 até R\$ 3.748,00; 3,7% recebem até R\$ 937,00; 3,7% recebem entre R\$ 1.405,51 até R\$ 1.874,00; 3,7% recebem R\$ 3.748,01 até R\$ 4.216,50; 3,7% recebem R\$ 4.685,01 até R\$ 5.153,50; 3,7% recebem R\$ 5.153,51 até R\$ 5.622,00; e 3,7% não quis responder.

Observa-se que a grande maioria dos professores entrevistados recebem os seus salários de acordo com o piso salarial nacional dos professores do país de 2017, que segundo o Ministério da Educação esse piso é equivalente a R\$ 2.298,80 (dois mil, duzentos e noventa e oito reais e oitenta centavos). Apenas uma pequena minoria está recebendo abaixo do piso salarial estabelecido pelo Ministério da Educação.

4.2 Formação Educacional dos Professores

Os professores precisam de uma boa formação profissional para poder trabalhar nas salas de aulas e para, conseqüentemente, poder atender às necessidades dos seus alunos. A cada dia se exige mais qualificação dos profissionais. Nesse sentido, a pesquisa buscou estudar a formação educacional dos professores.

Tabela 2. II Formação Educacional

06. Qual é o mais alto nível de escolaridade que você concluiu (até a graduação)?	
Menos que o Ensino Médio (antigo 2º grau).	0%
Ensino Médio – Magistério (antigo 2º grau).	0%
Ensino Médio – Outros (antigo 2º grau).	0%
Ensino Superior – Pedagogia	44,44%
Ensino Superior – Curso Normal Superior	0%
Ensino Superior – Licenciatura em Matemática	3,7%
Ensino Superior – Licenciatura em Letras	14,81%
Ensino Superior – Outras Licenciatura	25,94%
Ensino Superior – Outras áreas	0%
Não quis responder	11,11%
	100%
07. Há quantos anos você obteve o nível de escolaridade assinalado anteriormente (até a graduação)?	
Há menos de 2 anos	3,7%
2 – 7	29,63%
8 – 14	51,86%
15 – 20	3,7%
Há mais de 20	7,41%
Não quis responder	3,7%
	100%
08. Indique em que tipo de instituição você obteve seu diploma de nível superior?	
Não conclui o Ensino Superior	0%
Privada	44,44%
Pública Federal	48,16%
Pública Estadual	3,7%
Pública Municipal	0%
Não quis responder	3,7%
	100%
09. De que forma você realizou o curso de Ensino Superior?	
Não conclui o Ensino Superior	0%
Presencial	92,59%
Semipresencial	0%
À distância	0%
Não quis responder	7,41%
	100%
10. Indique o curso de pós-graduação de mais alta titulação que você possui?	
Não fiz ou não completei o curso de pós-graduação	7,41%
Atualização ou Aperfeiçoamento (mínimo de 180 horas)	3,7%
Especialização (mínimo de 360 horas)	81,5%
Mestrado	3,7%
Doutorado	0%
Não quis responder	3,7%
	100%
11. Indique a área temática do curso de pós-graduação de mais alta titulação que você possui.	
Não fiz ou não completei o curso de pós-graduação	3,7%
Educação, enfatizando Alfabetização	18,53%
Educação, enfatizando Linguística e/ou Letramento	11,11%
Educação, enfatizando Educação Matemática	3,7%
Educação, outras ênfases	44,44%
Outas áreas que não a Educação	3,7%
Não quis responder	14,82%
	100%

Fonte: Dados da Pesquisa (2017).

A Tabela 02 informa qual o mais alto nível de escolaridade que os entrevistados possuem, onde 44,44% informaram ter o ensino superior em Pedagogia; 25,94% informaram ter ensino superior em outras licenciaturas; 14,81% informaram ter ensino superior em licenciatura em letras; 3,7% informaram ter ensino superior em licenciatura em Matemática; 11,11% não quiseram responder.

A Tabela 02 também informa havia quanto anos os entrevistados obtiveram o nível de escolaridade informado pelos mesmos. A grande maioria 51,86% responderam que faz de 8 há 14 anos; outra boa parte 29,63% responderam que faz de 2 há 7 anos; 7,41% responderam que faz mais de 20 anos ; 3,7% responderam que faz menos de 2 anos; 3,7% responderam que faz de 15 há 20 anos; e 3,7% não quiseram responder.

Ainda de acordo com a Tabela que motiva a discussão dos dados desta seção, observa-se que os entrevistados responderam em que tipo de instituição os mesmos obtiveram o seu diploma de nível superior, nos quais 48,16% informaram que foi em instituição Pública Federal; 44,44% informaram que foi em instituição Privada; 3,7% informaram que foi em instituição Pública Estadual; e 3,7% não quiseram responder.

Na Tabela 02 também avalia-se a forma em que os participantes realizaram o curso de nível superior, na qual a grande maioria 92,59% responderam que foi de forma presencial; uma pequena minoria 7,41% não quiseram responder.

Foi pedido aos entrevistados que os mesmos indicassem o curso de pós-graduação de mais alta titulação que os mesmos possuem. A grande maioria 81,5% indicaram ter especialização de no mínimo 360 horas; 7,41% indicaram não ter completado o curso de pós-graduação; 3,7% indicaram ter mestrado; 3,7% indicaram ter atualização ou aperfeiçoamento de no mínimo 180 horas; 3,7% não quiseram responder.

Observa-se também que os professores indicaram qual a área temática do curso de pós-graduação que os mesmo possuem, sendo 44,44% em Educação, outras ênfases; 18,53% em Educação enfatizando Alfabetização; 11,11% em Educação, enfatizando Linguística e/ou Letramento; 3,7% em Educação enfatizando Educação Matemática; 3,7% em outras áreas que não é educação; 3,7% não fizeram ou não completou o curso de pós-graduação; 14,82% não quiseram responder.

4.3 Atuação Profissional dos Professores

Dimensão contemplada entre as mais importantes da pesquisa, a atuação profissional dos professores da rede municipal de ensino de São Francisco tem seus números anotados na Tabela 03.

Tabela 3. III - Atuação Profissional

12. Além da atividade como docente nesta escola, você exerce outra atividade que contribua para sua renda pessoal?		14. Há quantos anos você trabalha como professor (a)?	
Sim, na área da educação	33,33%	Meu primeiro ano	0%
Sim, fora da área de educação	11,11%	1 – 2 anos	0%
Não	51,86%	3 – 5 anos	11,11%
Não quis responder	3,7%	6 – 10 anos	14,81%
	100%	11 – 15 anos.	14,81%
		16 – 20 anos	22,22%
		Mais de 20 anos	25,94%
		Não quis responder	11,11%
			100%
13. Considerando todas as atividades que você exerce (dentro e fora da área da educação), qual é, aproximadamente, seu salário bruto? (Com adicionais, se houver).			
Até R\$ 937,00	0%		
De R\$ 937,01 até R\$ 1.405,50	3,7%		
De R\$ 1.405,51 até R\$ 1874,00	7,42%		
De R\$ 1874, 01 até R\$ 2.342,50	29,64%		
De R\$ 2.342,51 até R\$ 2.811,00	14,81%		
De R\$ 2.811,01 até R\$ 3.279,50	0%		
De R\$ 3.279,51 até R\$ 3.748,00	0%		
De R\$ 3.748,01 até R\$ 4.216,50	14,81%		
De R\$ 4.216,51 até R\$ 4.685.00	3,7%		
R\$ 4.685.01 ou mais	14,81%		
Não quis responder	11,11%		
	100%		

Fonte: Dados da Pesquisa (2017).

A Tabela 03 mostra que a maioria 51,86% dos entrevistados não possui outra atividade que contribua para sua renda pessoal; 33,33% dos entrevistados possuem outras atividades na área da educação para contribuir com sua renda pessoal; 11,11% dos entrevistados possuem outras atividades fora da área da educação para contribuir com sua renda pessoal; 3,7% não quiseram responder.

Também é possível discutir a partir da Tabela 03 as atividades exercidas pelos professores dentro e fora da área da educação e qual é aproximadamente o salário bruto dos mesmos. 29,64% informaram que seu salário bruto fica entre R\$ 1.874,01 e R\$2.342,50; 14,81% informaram que seu salário bruto fica entre R\$ 2.342,51 e R\$ 2.811,00; 14,81% informaram que seu salário bruto fica entre R\$ 3.748,01 e R\$ 4.216,50; 14,81% informaram que seu salário bruto fica entre R\$ 4.685,01 ou mais.

7,42% informaram que seu salário bruto fica entre R\$ 1.405,51 e R\$ 1874,00; 3,7% informaram que seu salário bruto fica entre R\$ 937,01 e R\$ 1.405,50; 3,7% informaram que seu salário bruto fica entre R\$ 4.216,51 e R\$ 4.685,00; 11,11% não quiseram responder.

Em seguida, ainda na Tabela 03, a faixa etária de anos que os entrevistados trabalham como professor. 25,94% responderam que trabalham como professor há mais de 20 anos; 22,22% responderam que trabalham como professor entre 16 e 20 anos; 14,81% % responderam que trabalham como professor entre 6 e 10 anos; 14,81% responderam que trabalham como professor entre 11 e 15 anos; 11,11% % responderam que trabalham como professor entre 3 e 5 anos; 11,11% não quiseram responder.

4.4 Desenvolvimento profissional dos Professores

A Tabela 04 trata da dimensão Desenvolvimento Profissional.

Tabela 4. IV - Desenvolvimento Profissional

15. Cursos/oficinas sobre metodologias de ensino em sua área de atuação.		18. Curso de especialização (mínimo de 360 horas) ou aperfeiçoamento (mínimo 180 horas) sobre outros tópicos em educação.	
Não participei	14,81%	Não participei	37,04%
Sim, e não houve impacto	29,64%	Sim, e não houve impacto	14,81%
Sim, e houve pequeno impacto	11,11%	Sim, e houve pequeno impacto	7,41%
Sim, e houve impacto moderado	14,81%	Sim, e houve impacto moderado	18,52%
Sim, e houve grande impacto	22,22%	Sim, e houve grande impacto.	11,11%
Não quis responder	7,41%	Não quis responder	11,11%
	100%		100%
16. Cursos/oficinas sobre outros tópicos em educação.		19. Das atividades de desenvolvimento profissional de que você participou nos últimos dois anos, quantas você, pessoalmente, teve que pagar para participar?	
Não participei	33,33%	Nenhuma	51,86%
Sim, e não houve impacto	18,52%	Algumas	44,44%
Sim, e houve pequeno impacto	7,41%	Todas	0%
Sim, e houve impacto moderado	11,11%	Não quis responder	3,7%
Sim, e houve grande impacto.	22,22%		100%
Não quis responder	7,41%		
	100%		
17. Curso de especialização (mínimo de 360 horas) ou aperfeiçoamento (mínimo 180 horas) sobre metodologias de ensino na sua área de atuação.			
Não participei	37,04%		
Sim, e não houve impacto	14,82%%		
Sim, e houve pequeno impacto	3,7%		
Sim, e houve impacto moderado	11,11%		
Sim, e houve grande impacto.	22,22%		

Não quis responder	11,11%
	100%

Fonte: Dados da Pesquisa (2017).

A Tabela 04 nos mostra como está o desenvolvimento profissional dos professores do município de São Francisco, o que pode ser analisado que nos dois últimos anos a grande maioria dos professores participou de cursos/oficinas sobre metodologia de ensino na sua área de atuação, onde só 14,81% dos entrevistados afirmam não ter participado de nenhum curso; 29,64% dizem ter participado, mas que essa participação não trouxe nenhum impacto em sua prática como professor; 22,22% dizem ter participado e que essa participação trouxe um grande impacto em sua prática como professor; 14,81% dizem ter participado e que essa participação trouxe um impacto moderado em sua prática como professor; 11,11% dizem ter participado e que essa participação trouxe um pequeno impacto em sua prática como professor; 7,41% não quis responder.

Outros cursos/oficinas que tenha tópicos na área da educação também são importantes para os que fazem parte da educação e pode se observar que 33,33% dos entrevistados afirmam não ter participado de curso/oficinas sobre outros tópicos em educação; 22,22% afirmam ter participado e que houve um grande impacto na sua área de atuação; 18,52% afirmam ter participado, mas que não houve impacto na sua área de atuação; 11,11% % afirmam ter participado, mas que houve um impacto moderado na sua área de atuação; 7,41% % afirmam ter participado, mas que houve um pequeno impacto na sua área de atuação; 7,41% não quis responder.

Outra questão perguntada aos entrevistados foi se os mesmos participaram de curso de especialização ou aperfeiçoamento sobre metodologia de ensino na sua área de atuação, aos quais 37,04% responderam que não participou; 22,22% responderam ter participado e que houve um impacto grande; 14,82 responderam ter participado e que não houve um impacto; 11,11% responderam ter participado e que houve um impacto moderado; 3,7% responderam ter participado e que houve um impacto pequeno; 11,11% não quis responder.

Na mesma linha de raciocínio, questionou-se aos entrevistados se os mesmos tenham participado de curso de especialização ou aperfeiçoamento sobre outros tópicos na área de educação, pois o importante é procurar se aperfeiçoar que seja na sua área de atuação ou não, esses cursos só tem a somar para os profissionais. 37,04% dizem não ter

participado; 18,52% dizem ter participado e existiu um impacto moderado; 14,81% dizem ter participado e não existiu impacto; 11,11% dizem ter participado e existiu um grande impacto; 7,41% dizem ter participado e existiu um pequeno impacto; 11,11% não quis responder.

Foi indagado também aos professores se foi necessário os mesmos ter que pagar de alguma dessas atividades de desenvolvimento que eles participaram nos últimos dois anos. 55,86% disseram que não precisou pagar por nenhuma atividade; 44,44% disseram que precisou pagar por algumas atividades; 3,7% não quis responder.

Analisando os dados da Tabela 04, nota-se que é satisfatório o desenvolvimento profissional, pois a maioria tem participado de cursos de desenvolvimento profissional que seja da sua área de atuação ou não.

4.5 Aperfeiçoamento Profissional dos Professores do Município de São Francisco

A Tabela 05 aborda aspectos relacionados ao aperfeiçoamento profissional dos professores do Município de São Francisco.

Tabela 5. V - Aperfeiçoamento Profissional

20. Parâmetros ou Diretrizes curriculares em sua área de atuação.		24. Uso pedagógico das Tecnologias de Informação e Comunicação.	
Não há necessidade.	7,41%	Não há necessidade.	7,41%
Baixo nível de necessidade	0%	Baixo nível de necessidade	18,52%
Nível moderado de necessidade	66,67%	Nível moderado de necessidade	29,63%
Alto nível de necessidade	22,22%	Alto nível de necessidade	40,74%
Não quis responder	3,7%	Não quis responder	3,7%
	100%		100%
21. Conteúdos específicos da minha disciplina principal de atuação.		25. Formação específica para trabalhar com estudantes com deficiência ou necessidades especiais	
Não há necessidade.	7,41%	Não há necessidade.	0%
Baixo nível de necessidade	22,22%	Baixo nível de necessidade	14,82%
Nível moderado de necessidade	40,74%	Nível moderado de necessidade	11,11%
Alto nível de necessidade	25,93%	Alto nível de necessidade	70,37%
Não quis responder	3,7%	Não quis responder	3,7%
	100%		100%
22. Práticas de Ensino na minha disciplina principal de atuação.		26. Nos últimos dois anos, você gostaria de ter participado de mais atividades de desenvolvimento profissional do que você participou?	
Não há necessidade.	3,7%	Sim	92,6%
Baixo nível de necessidade	11,11%	Não	3,7%
Nível moderado de necessidade	48,15%		
Alto nível de necessidade	25,93%		
Não quis responder	11,11%		

	100%
23. Gestão e organização das atividades em sala de aula.	
Não há necessidade.	3,7%
Baixo nível de necessidade	18,52%
Nível moderado de necessidade	48,15%
Alto nível de necessidade	25,93%
Não quis responder	3,7%
	100%

Não quis responder	3,7%
	100%

Fonte: Dados da Pesquisa (2017).

Verificando os dados apresentado na Tabela 05, percebe-se que a grande maioria dos professores da rede Municipal de ensino de São Francisco indica necessitar de aperfeiçoamento profissional. Nesta pesquisa buscou-se analisar o nível de aperfeiçoamento dos professores do município.

No quesito Parâmetros ou Diretrizes curriculares 66,67% dos entrevistados indicaram necessitar de um nível moderado de aperfeiçoamento, 22,22% indicaram necessitar de um alto nível de aperfeiçoamento, 7,41% disseram não ter necessidade de aperfeiçoamento, 3,7% não quiseram responder.

A Tabela 05 também destaca os conteúdos específicos da disciplina de atuação, onde 40,74% relatam nível moderado de satisfação, 25,93% indicam alto nível de necessidade, 22,22% afirmaram ter baixo nível de necessidade, 7,41% responderam que não tinha necessidade de se aperfeiçoar e 3,7% não quis responder.

No que se refere a prática de ensino da disciplina de atuação, 48,15% dos entrevistados relatam ter nível moderado de necessidade de aperfeiçoamento, 25,93% indicam alto nível de necessidade, 11,11% afirmaram baixo nível de necessidade, 3,7% dizem não necessitar de aperfeiçoamento, 11,11% não quis responder.

Na questão gestão e organização das atividades 48,15% informaram ter nível moderado de necessidade, 25,93% indicaram alto nível de necessidade, 18,52% responderam ter baixo nível de necessidade, 3,7% relatam não necessitar de aperfeiçoamento, 3,7% não quis responder.

Sobre o uso pedagógico das Tecnologias das Informações e Comunicação 40,74% dos entrevistados responderam necessitar de alto nível de aperfeiçoamento, 29,63% indicaram nível moderado de necessidade, 18,52% relatam baixo nível de necessidade, 7,41% afirmam não necessitar de aperfeiçoamento, 3,7% não quis responder.

Na questão de se trabalhar com estudantes com deficiências ou necessidades especiais 70,37% dos entrevistados, ou seja, a grande maioria indica ter alto nível de necessidade de aperfeiçoamento, 14,82% afirmam precisar de baixo nível, 11,11% relatam nível moderado de necessidade, 3,7% não quis responder.

Perguntados se os mesmos gostariam de ter participado de curso de aperfeiçoamento nos últimos dois anos 92,6% responderam que sim, apenas 3,7% disseram que não gostaria e 3,7% não quis responder.

Segundo dados do Portal da Educação (2017) todas as escolas de ensino regular devem ter professores “preparados para ajudar alunos com necessidades especiais a se entregarem as classes comuns”. O que vemos ao analisar a tabela 5 é que os professores em sua grande maioria admite necessitar de aperfeiçoamento para poder-se trabalhar com os estudantes com deficiência ou necessidades especiais.

4.6 Aperfeiçoamento Educacional

A Tabela 06 mostra como está o aperfeiçoamento Educacional dos professores do município de São Francisco – PB, se os mesmo gostariam de ter participado de outras atividades de desenvolvimento profissional nos últimos dois anos e o porquê de não ter participado.

Tabela 6. VI - Aperfeiçoamento Educacional

27. O desenvolvimento profissional era muito caro/ eu não podia pagar.		29. Não tinha disponibilidade de tempo	
Não gostaria de ter participado.	0%	Não gostaria de ter participado.	0%
Sim	62,97%	Sim	81,49%
Não	33,33%	Não	14,81%
Não quis responder	3,7%	Não quis responder	3,7%
	100%		100%
28. Houve conflito com meu horário de trabalho.		30. Não houve oferta da minha área de interesse	
Não gostaria de ter participado.	0%	Não gostaria de ter participado.	0%
Sim	59,26%	Sim	44,44%
Não	37,04%	Não	51,86%
Não quis responder	3,7%	Não quis responder	3,7%
	100%		100%

Fonte: Dados da Pesquisa (2017).

De acordo com os dados que vemos na Tabela 06, 62,97% dos professores afirmam que não participaram de outras atividades de desenvolvimento profissional, pois era muito cara/ não podia pagar; 33,33% disseram que não era muito cara/ não podia pagar então esse não foi o motivo pelo qual deixaram de participar e 3,7% não quis responder.

Perguntados se tinha havido conflito com o horário de trabalho 59,26% responderam que sim, 37,04% indicaram que não e 3,7% não quis responder.

No quesito disponibilidade de tempo pode observa que 81,49% dos pesquisados responderam sim que não tinha disponibilidade de tempo, 14,81% que não e 3,7% não quis responder.

Na questão que trata sobre não haver oferta da minha área de trabalho 51,86% relatam que não, 44,44% responderam que sim e 3,7% não quis responder.

5. CONCLUSÕES

Após a coleta dos dados através dos 27 (vinte e sete) questionários que foram aplicados com os professores da rede municipal de ensino do Município de São Francisco-PB tornou-se possível alcançar os objetivos traçados.

Quanto ao perfil socioeconômico dos professores que participaram da pesquisa, destacam-se os indicadores de gênero, sendo a maioria do sexo feminino, e de renda mensal bruta, variando entre R\$ 1874,01 (um mil, oitocentos e setenta e quatro reais) e R\$ 2342,50 (dois mil, trezentos e quarenta e dois reais e cinquenta centavos).

No que diz respeito a formação educacional, a graduação da maioria se deu de modo presencial, com especialização na área de educação. Em relação a atuação profissional, a maioria dos professores vive unicamente da educação. No concernente ao desenvolvimento e ao aperfeiçoamento profissional, conclui-se que existe carência efetiva de cursos capazes de impactar positivamente na carreira dos docentes. E, por fim, quanto ao aperfeiçoamento educacional, é preciso que a Secretaria Municipal de Educação atente para a necessidade de priorizar tempo e recursos financeiros para que os professores possam investir na educação continuada.

Ainda nessa linha de raciocínio, vale destacar que a grande maioria dos professores de São Francisco teve a humildade e a clareza de afirmar que precisam de especializações em diversas áreas, destacando-se principalmente a necessidade de formação específica para se trabalhar com estudantes com deficiências e necessidades especiais.

Por fim pode-se destacar a importância de desenvolver políticas de treinamento desenvolvimento e educação no município de São Francisco, pois, as mesmas irão suprir essas necessidades de aperfeiçoamento e especializações em diversas áreas da educação que os destacaram necessitar de aperfeiçoamento. Como vimos o TD&E tem finalidade de auxiliar no conhecimento que está ligado as práticas de trabalho.

5.1 Recomendações para trabalhos futuros

Considerando a relevância de se conhecer as políticas de treinamento, desenvolvimento e educação (TD&E) de professores na rede municipal de ensino de

São Francisco (PB), é importante que nas pesquisas futuras sejam levantados os seguintes pontos:

- Analisar como a administração municipal desenvolve políticas de treinamento para os professores em relação a inclusão social.
- Avaliar as políticas de treinamento, desenvolvimento e educação (TD&E) de professores de outros municípios.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Luis César G.de.; Garcia, Adriana Amadeu. **Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

BRASIL, Ministério da Educação. **Programas do MEC voltados a formação de professores**. Disponível em < http://portal.mec.gov.br/index.php?id=15944&option=com_content&view=article > Acesso em: 04 mar. 2017.

BRASIL, Ministério da Educação. MEC anuncia piso salarial dos professores com aumento de 7,64%, índice acima da inflação. Disponível em < <http://portal.mec.gov.br/ultimas-noticias/222-537011943/43931-mec-anuncia-piso-salarial-dos-professores-com-reajuste-de-7-64-indice-acima-da-inflacao> > Acesso em: 26 jun. 2017.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. . **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4.ed. Barueri, São Paulo: Manole, 2014.

EDUCAÇÃO, Portal. **O que é inclusão escolar**. Disponível em < <https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/pedagogia/o-que-e-inclusao-escolar/71911> > Acesso em: 27 jun. 2017.

FARIA FILHO, Luciano Mendes de.; PINEAU, Pablo. A educação e a construção de identidades modernas no século XIX: os casos da Argentina e do Brasil. In: VIDAL, Diana G.; ASCOLANI, Adrián. (Orgs.) **REFORMAS EDUCATIVAS NO BRASIL E NA ARGENTINA: ensaios de história comparada da educação (1820-2000)**. São Paulo: Cortez, 2009.

FREITAS, Isa Aparecida de; BRANDÃO, Hugo Pena. Trilhas de aprendizagem como estratégia de TD&E. In. BORGES-ANDRADE, J.E.; ABBAD, G.S.; MOURÃO, L et al. **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas**. Porto Alegre: Artmed, 2006.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2010.

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projeto de Pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

GONDIM, S.M.G et al. Práticas inovadoras em gestão de produção e de pessoas e TD&E. In. BORGES-ANDRADE, J.E.; ABBAD, G.S.; MOURÃO, L et al. **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas**. Porto Alegre: Artmed, 2006.

GRAY, David. **Pesquisa no mundo real**. 2. ed. Porto Alegre: Penso, 2012.

INEP, Censo Escolar. **Todos pela educação: Professores no Brasil**. Disponível em <
http://www.todospelaeducacao.org.br/arquivos/biblioteca/perfil_docente_tpe.pdf >
Acesso em: 26 jun. 2017.

MASCARENHAS, André Ofenhejm. **Gestão Estratégica de Pessoas: evolução, teoria e crítica**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução à Administração**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

PILATI, R. História e importância de TD&E. **In.** BORGES-ANDRADE, J.E.; ABBAD, G.S.; MOURÃO, L et al. **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas**. Porto Alegre: Artmed, 2006.

PIRES, Alexandre Kalil et al. **Gestão por competência em organizações de governo**. Brasília: ENAP, 2005.

SCHIKMANN, Rosana. Gestão Estratégica de Pessoas: bases para a concepção do Curso de Especialização em Gestão de Pessoas no Serviço Público. **In.** CAMÕES, Marizaura Reis de Souza; PANTOJA, Maria Júlia; BERGUE, Sandro Trescastro (Orgs.) **Gestão de pessoas: bases teóricas e experiências no setor público**. Brasília: ENAP, 2010.

SECCHI, Leonardo. **Políticas Públicas: conceitos, esquemas de análise, casos práticos**. São Paulo: Learning, 2012.

UNESCO. **Educação para todos**. 2017. Disponível em <http://www.unesco.org/new/pt/brasil/education/education-2030/education-for-all/> Acesso em 12 jul. 2017.

VARGAS, M.R.M.; ABBAD, G.S. Bases conceituais em treinamento, desenvolvimento e educação – TD&E. **In.** BORGES-ANDRADE, J.E.; ABBAD, G.S.; MOURÃO, L et al. **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas**. Porto Alegre: Artmed, 2006.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2005.

APÊNCIDE



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS
UNIDADE ACADÊMICA DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO



Questionário

Eu me chamo Francisca Regina Queiroga Vieira, sou aluna do 9º período do Curso de Administração UACC/CCJS/UFCEG.

Este questionário é parte do meu Trabalho de Conclusão (TC). O objetivo é conhecer a percepção do (a) senhor (a) quanto aos programas implantados para Treinamento e Desenvolvimento & Educação de vocês professores no município de São Francisco - PB.

I - Informações Básicas – Questões 01 - 05

- | | |
|---|--|
| <p>1) Qual o seu sexo?</p> <p><input type="checkbox"/> Masculino</p> <p><input type="checkbox"/> Feminino</p> | <p>4) Qual seu estado Civil?</p> <p><input type="checkbox"/> Solteiro(a).</p> <p><input type="checkbox"/> Casado(a)/União Estável.</p> <p><input type="checkbox"/> Divorciado(a).</p> <p><input type="checkbox"/> Viúvo(a).</p> |
| <p>2) Qual a sua idade?</p> <p><input type="checkbox"/> Menos de 25.</p> <p><input type="checkbox"/> De 25 – 29.</p> <p><input type="checkbox"/> De 30 – 39 .</p> <p><input type="checkbox"/> De 40 – 49 .</p> <p><input type="checkbox"/> De 50 – 59.</p> <p><input type="checkbox"/> Mais de 60.</p> | <p>5) Como professor qual é, aproximadamente, o seu salário bruto?</p> <p><input type="checkbox"/> Até R\$ 937,00.</p> <p><input type="checkbox"/> De R\$ 937,01 até R\$ 1.405,50.</p> <p><input type="checkbox"/> De R\$ 1.405,51 até R\$ 1874,00.</p> <p><input type="checkbox"/> De R\$1874, 01 até R\$ 2.342,50.</p> <p><input type="checkbox"/> De R\$ 2.342,51 até R\$ 2.811,00.</p> <p><input type="checkbox"/> De R\$ 2.811,01 até R\$ 3.279,50.</p> <p><input type="checkbox"/> De R\$ 3.279,51 até R\$ 3.748,00.</p> <p><input type="checkbox"/> De R\$ 3.748,01 até R\$ 4.216,50.</p> <p><input type="checkbox"/> De R\$ 4.216,51 até R\$ 4.685,00.</p> <p><input type="checkbox"/> De R\$ 4.685,01 até R\$ 5.153,50.</p> <p><input type="checkbox"/> De R\$ 5.153,51 até R\$ 5.622,00.</p> <p><input type="checkbox"/> R\$ 5.622,01 ou mais.</p> <p><input type="checkbox"/> Não quis responder.</p> |
| <p>3) Como você se considera?</p> <p><input type="checkbox"/> Branco(a).</p> <p><input type="checkbox"/> Preto(a).</p> <p><input type="checkbox"/> Pardo(a).</p> <p><input type="checkbox"/> Amarelo(a).</p> <p><input type="checkbox"/> Indígena.</p> <p><input type="checkbox"/> Não quero declarar.</p> <p><input type="checkbox"/> Não sei.</p> <p><input type="checkbox"/> Não quis responder.</p> | |

II- Formação Educacional – Questões 06 – 11

6) Qual é o mais alto nível de escolaridade que você concluiu (até a graduação)?

- Menos que o Ensino Médio (antigo 2º grau).
- Ensino Médio – Magistério (antigo 2º grau).
- Ensino Médio – Outros antigo 2º grau).
- Ensino Superior – Pedagogia.
- Ensino Superior – Curso Normal Superior.
- Ensino Superior – Licenciatura em Matemática.
- Ensino Superior – Licenciatura em Letras.
- Ensino Superior – Outras Licenciatura.
- Ensino Superior – Outras áreas .
- Não quis responder.

7) Há quantos anos você obteve o nível de escolaridade assinalado anteriormente (até a graduação)?

- Há menos de 2 anos.
- 2 – 7
- 8 – 14
- 15 – 20
- Há mais de 20
- Não quis responder.

8) Indique em que tipo de instituição você obteve seu diploma de nível superior?

- Não conclui o Ensino Superior.
- Privada.
- Pública Federal.
- Pública Estadual.
- Pública Municipal.
- Não quis responder.

9) De que forma você realizou o curso de Ensino Superior?

- Não conclui o Ensino Superior.
- Presencial.
- Semipresencial.
- A distância.
- Não quis responder.

10) Indique o curso de pós- graduação de mais alta titulação que você possui?

- Não fiz ou não completei o curso de pós-graduação.
- Atualização ou Aperfeiçoamento (mínimo de 180 horas).
- Especialização (mínimo de 360 horas).
- Mestrado.
- Doutorado.
- Não quis responder.

11) Indique a área temática do curso de pós-graduação de mais alta titulação que você possui?

- Não fiz ou não completei o curso de pós-graduação.
- Educação, enfatizando Alfabetização.
- Educação, enfatizando Linguística e/ou Letramento.
- Educação, enfatizando Educação Matemática.
- Educação, outras ênfases,
- Outras áreas que não a Educação.
- Não quis responder.

III – Atuação Profissional 12 – 14

12) Além da atividade como docente nesta escola, você exerce outra atividade que contribua para sua renda pessoal?

- Sim, na área da educação.
- Sim, fora da área de educação.
- Não.
- Não quis responder.

13) Considerando todas as atividades que você exerce (dentro e fora da área da educação), qual é, aproximadamente, seu salário bruto? (Com adicionais, se houver).

- Até R\$ 937,00.
- De R\$ 937,01 até R\$ 1.405,50.
- De R\$ 1.405,51 até R\$ 1874,00.
- De R\$ 1874,01 até R\$ 2.342,50.
- De R\$ 2.342,51 até R\$ 2.811,00.
- De R\$ 2.811,01 até R\$ 3.279,50.
- De R\$ 3.279,51 até R\$ 3.748,00.
- De R\$ 3.748,01 até R\$ 4.216,50.
- De R\$ 4.216,51 até R\$ 4.685,00.
- De R\$ 4.685,01 ou mais.
- Não quis responder.

14) Há quantos anos você trabalha como professor (a).?

- Meu primeiro ano.
- 1 – 2 anos.
- 3 – 5 anos.
- 6 – 10 anos.
- 11 – 15 anos.
- 16 – 20 anos.
- Mais de 20 anos.
- Não quis responder.

IV - Desenvolvimento profissional – Questão 15 – 19

Durante os últimos dois anos, você participou de qualquer um dos seguintes tipos de atividade de desenvolvimento profissional, e qual foi o impacto dessa atividade em sua prática como professor (a)?

15) Cursos/oficinas sobre metodologias de ensino em sua área de atuação.

- Não participei.
- Sim, e não houve impacto.

- Sim, e houve um pequeno impacto.
- Sim, e houve um impacto moderado.
- Sim, e houve um grande impacto.
- Sim, e houve um impacto moderado.
- Sim, e houve um grande impacto.
- Não quis responder.

16) Cursos/oficinas sobre outros tópicos em educação.

- Sim, e não houve impacto.
- Sim, e houve um pequeno impacto.
- Sim, e houve um impacto moderado.
- Sim, e houve um grande impacto.
- Não quis responder.

17) Curso de especialização (mínimo de 360 horas) ou aperfeiçoamento (mínimo 180 horas) sobre metodologias de ensino na sua área de atuação.

- Não participei.
- Sim, e não houve impacto.
- Sim, e houve um pequeno impacto.
- Sim, e houve um impacto moderado.
- Sim, e houve um grande impacto.
- Não quis responder.

18) Curso de especialização (mínimo de 360 horas) ou aperfeiçoamento (mínimo 180 horas) sobre outros tópicos em educação.

- Não participei.
- Sim, e não houve impacto
- Sim, e houve um pequeno impacto.
- Sim, e houve um impacto moderado.
- Sim, e houve um grande impacto.

19) Das atividades de desenvolvimento profissional de que você participou nos últimos dois anos, quantas você, pessoalmente, teve que pagar para participar?

- Nenhuma.
- Algumas.
- Todas.
- Não quis responder.

V – Aperfeiçoamento Profissional – Questões 20 – 29

Considerando os temas a seguir, indique sua necessidade de aperfeiçoamento profissional.

20) Parâmetros ou Diretrizes curriculares em sua área de atuação.

- Não há necessidade.
- Baixo nível de necessidade.
- Nível moderado de necessidade.
- Alto nível de necessidade.
- Não quis responder.

21) Conteúdos específicos da minha disciplina principal de atuação.

- Não há necessidade.
- Baixo nível de necessidade.
- Nível moderado de necessidade.
- Alto nível de necessidade.

Não quis responder

22) Práticas de Ensino na minha disciplina principal de atuação .

- Não há necessidade.
- Baixo nível de necessidade.
- Nível moderado de necessidade.
- Alto nível de necessidade.
- Não quis responder

23) Gestão e organização das atividades em sala de aula.

- Não há necessidade.
- Baixo nível de necessidade.
- Nível moderado de necessidade.
- Alto nível de necessidade.
- Não quis responder.

24) Uso pedagógico das Tecnologias de Informação e Comunicação.

- Não há necessidade.
- Baixo nível de necessidade.
- Nível moderado de necessidade.
- Alto nível de necessidade.
- Não quis responder.

25) Formação específica para trabalhar com estudantes com deficiência ou necessidades especiais.

- Não há necessidade.
- Baixo nível de necessidade.
- Nível moderado de necessidade.
- Alto nível de necessidade.
- Não quis responder.

26) Nos últimos dois anos, você gostaria de ter participado de mais atividades de desenvolvimento profissional do que você participou?

- Sim.
- Não.
- Não quis responder

VI – Aperfeiçoamento Educacional – Questões 27- 30

Se você gostaria de ter participado de mais atividades de desenvolvimento profissional, os seguintes motivos impediram sua participação?

27) O desenvolvimento profissional era muito caro/ eu não podia pagar.

- Não gostaria de ter participado.
- Sim.
- Não.

28) Houve conflito com meu horário de trabalho.

- Não gostaria de ter participado.
- Sim.
- Não.

29) Não tinha disponibilidade de tempo.

- Não gostaria de ter participado.
- Sim.
- Não.

30) Não houve oferta da minha área de interesse.

- Não gostaria de ter participado.
- Sim.
- Não.