

## **Aspectos caracterizadores da meritocracia no sistema de provimento e movimentação na carreira dos profissionais da educação de Itambé - BA**

**Autoria:** Ismael da Paixão<sup>1</sup> e Almira Gomes<sup>2</sup>

<sup>1</sup>UESB, E-mai: ismaelpaixao19@hotmail.com

<sup>2</sup>UESB, E-mail: almiralvag@yahoo.com

### **Propósito Central do Trabalho**

As práticas de provimento de cargos públicos para a realização das atividades da máquina estatal passaram por mudanças. Alguns estudiosos, como Faoro (2001), Perret e Miyahira (2003) e Martins (2010) afirmam que, desde o Período Colonial e Imperial até o início da República, a prática que predominava era a escolha de funcionários públicos através de critérios patrimonialistas de favoritismos e preferências pessoais e políticas. No entanto, a meritocracia profissional, que é uma característica da Burocracia, contraria as práticas patrimonialistas no setor público. O sistema de pessoal, baseado no mérito e na impessoalidade, ou seja, em critérios racionais, leva em consideração a competência e a capacidade do funcionário. A implantação gradual e sistemática da meritocracia nas organizações públicas teve o intuito de expurgar critérios de favoritismo. Contudo, a adoção desse mecanismo racional e burocrático na gestão de pessoal não foi exitosa. Diante deste cenário, a meritocracia no poder público representa tema relevante para pesquisas. O presente estudo tem como objetivo analisar a presença dos aspectos caracterizadores da meritocracia no sistema de provimento e movimentação na carreira para os cargos de diretor, vice-diretor, coordenador pedagógico e professor da Rede de Educação Pública de Itambé, cidade do interior baiano.

### **Marco Teórico**

A palavra meritocracia é relativamente nova no vocabulário brasileiro. Ela é conceituada por Barbosa (2006) em duas dimensões. No nível ideológico ou teórico, demonstra que indivíduos em consenso concordam que as posições assumidas na sociedade devem ser conquistadas através do mérito, rejeitando privilégios hereditários e corporativos. No entanto, no nível prático ou empírico da meritocracia, deve-se levar em consideração o desempenho do indivíduo, ou seja, o conjunto de talentos, habilidades e esforços de cada um. Nesta última dimensão, não há um consenso e nem uma visão geral entre os indivíduos sobre critérios de avaliação dos talentos, habilidades e esforços, existindo, assim, várias interpretações sobre tais critérios. Em relação a contextualização histórica, os elementos meritocráticos têm sido, há muito tempo, utilizados por várias civilizações. Barbosa (2006) revela que civilizações antigas, como a China, utilizavam critérios meritocráticos para o ingresso ao cargo público, embora fosse um sistema monárquico. Ademais, na época, existiam muitas civilizações que utilizavam de apadrinhamento para inserir as pessoas no serviço público. No serviço público brasileiro, a cultura meritocrática começa a despontar através das ações do Estado a partir do século XIX. Porém, foi sinalizada desde a primeira Constituição de 1824, no artigo 179

(CHAVES, 2012). Posteriormente, foi criada, em 1938, na administração do então presidente Getúlio Vargas, o Departamento Administrativo do Serviço Público – DASP (MACHADO, 2011). Desde a Constituição de 1824 até a de 1988, mantiveram-se e aprimoraram-se dispositivos, resguardando o dever do Estado de utilizar critérios meritocráticos para seleção e movimentação de indivíduos na carreira pública. Um dos aspectos meritocráticos, que se sobressai e é adotado pelos vários entes da federação para mensurar as habilidades e talentos individuais, é o concurso público. A Constituição Federal (BRASIL, 1988), no artigo 37, ressalta que, para prover cargos públicos, é necessário passar pelo crivo de uma avaliação para verificar o grau de instrução dos seus pleiteadores. Os critérios para avaliar as habilidades, talentos e esforços, normalmente, são estipulados nos editais, que variam de acordo com o ente institucionalizador. No concurso público, a prova escrita não é o único mecanismo. Existem também critérios como análise de currículo, entrevista, avaliações de esforços físicos, análise da saúde do trabalhador, entre outros. Essas análises são olhadas com ressalvas pelo Estado, devido ao julgamento subjetivo pelo avaliador, que pode levar a uma tendência que pode viciar o processo de seleção (MOSQUEIRA, 2014). Outro aspecto meritocrático é a mensuração de habilidades, talentos e esforços individuais através da avaliação de desempenho. Machado (2011) e Marras e Marras Neto (2012) afirmam que muitos são contrários a adoção da avaliação de desempenho, alegando a ineficácia nos métodos; desconfianças das pessoas, devido às várias interpretações que os avaliadores fazem dos critérios e da forma que identifica o mérito, e a influência de variáveis subjetivas do avaliador. A subjetividade está inserida no processo de julgamento pelo avaliador ao avaliado, ocorrendo vulnerabilidades. Mas, mesmo assim, este instrumento de avaliação tem inúmeras vantagens, ou seja, os ganhos são significativos, devido as possíveis melhorias e os prováveis ganhos que as organizações públicas ou privadas têm em termos de eficiência, qualidade e competência nos serviços prestados.

### **Método de investigação**

Nos procedimentos metodológicos, o campo empírico estudado foi o sistema de provimento e movimentação na carreira adotado na Rede Municipal de Educação de Itambé – Bahia. A presente pesquisa caracteriza-se como exploratória e descritiva. A investigação é exploratória, pois não foi identificada a existência de estudos sobre o sistema de provimento e movimentação na carreira pública no município de Itambé-BA. A pesquisa também é classificada como descritiva, já que elenca aspectos de determinada população ou fenômeno investigado (VERGARA, 1998). Foram pesquisados 102 servidores públicos divididos da seguinte forma: 13 diretores, 3 vice-diretores, 6 coordenadores pedagógicos e 80 professores. Vale ressaltar que, os servidores públicos respondentes da pesquisa atuam nas unidades escolares da Rede Municipal de Educação que estão localizadas na sede. Os dados foram coletados a partir de questionários estruturados. Optou-se também pela entrevista semiestruturada, que foi realizada com o Secretário de Educação de Itambé. Além dos instrumentos supracitados, analisou-se a Lei que regulamenta a carreira e a remuneração dos servidores do magistério público e demais profissionais da Educação do município (Lei nº 076/2011), na intenção de compreender melhor o fenômeno estudado. Os dados coletados receberam então tratamento quali-quantitativo.

### **Resultados, conclusões e implicações do estudo**

Esse estudo foi conduzido com o objetivo de analisar a presença dos aspectos caracterizadores da meritocracia no sistema de provimento e movimentação na carreira dos profissionais da Educação. A presença de critérios meritocráticos na organização pública, por um lado, traz profissionalismo, produtividade, qualidade nos serviços e é coerente com os princípios que regem a Administração Pública e, por outro, pode interferir no processo motivacional dos funcionários, que esperam reconhecimento pelo desempenho. O concurso público é um dos mecanismos meritocráticos adotados na Rede de Educação de Itambé. Ele é previsto no Plano de Carreira e, a maioria dos profissionais da Educação passou pelo crivo deste instrumento para ingressar no cargo atual. No entanto, a atual gestão ainda não realizou concursos para a contratação de pessoal. Em relação a seleção pública, que é prevista também no Plano de Carreira, ainda não foi adotado na Rede de Educação. Este instrumento é substituído por critérios subjetivos, como análise da experiência profissional, entrevista e análise da formação acadêmica. Em relação a diminuição da influência de interesses políticos e pessoais na ocupação de cargos comissionados, especialmente no cargo de diretor, o Plano de Carreira ressalta a necessidade de processo eletivo para a ocupação de tal cargo. Contudo, a previsão legal da escolha de diretor através do processo democrático ainda não é realizada, mantendo-se a decisão de escolha nas mãos dos agentes políticos. Quanto a avaliação de desempenho, também é prevista no Plano de Carreira na promoção dos servidores públicos. Na Rede de Educação, não se adota tal mecanismo na avaliação de desempenho individual, mas a Secretaria de Educação utiliza indicadores da escola e do desempenho dos grupos de profissionais para avaliar de forma conjunta cada unidade escolar. Sobre o provimento de cargos comissionados, o Plano de Carreira estipula exigências e orientações mínimas, mas enfatiza a livre nomeação do executivo municipal, deixando para o campo da discricionariedade. Observa-se uma variabilidade na adoção de critérios meritocráticos na Rede de Educação, demonstrando que a meritocracia não é o critério, mas apenas um critério a ser seguido pela organização para a seleção e movimentação interna de funcionários na carreira. Assim, é possível inferir que, no sistema de provimento e movimentação na carreira pública, existe no plano legal inúmeros artigos que se fundamentam em princípios de mérito, porém, há uma disparidade entre o que é previsto legalmente e o que é operacionalizado na Rede de Educação. Portanto, baseando-se em tal percepção, recomenda-se um maior controle interno e externo para que a Administração Pública cumpra efetivamente os dispositivos legais previstos no Plano. Sugere-se também que o Sindicato, representante da categoria de profissionais da educação, desenvolva cursos para conscientizar os servidores sobre os dispositivos legais previstos no Plano e também exija seu cumprimento por parte da Administração Pública.

### **Referências Bibliográficas**

BARBOSA, Livia. **Igualdade e meritocracia**: a ética do desempenho nas sociedades modernas. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

CHAVES, Neuza Maria Dias. **Meritocracia - revelando as melhores pessoas ou o melhor das pessoas?**: um estudo de caso em uma empresa brasileira. 2012. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração). Fundação Pedro Leopoldo, Pedro Leopoldo.



**XVII Semana do Administrador do Sudoeste da Bahia ISSN: 2358-6397**

*O Administrador da Contemporaneidade: desafios e perspectivas*

FAORO, Raymundo. **Os donos do poder: formação do patronato político brasileiro**. 3. ed. rev. São Paulo: Globo, 2001.

ITAMBÉ. Lei nº 076, de 2 de dezembro de 2011. Plano de Carreira e Remuneração dos Servidores do Magistério Público e demais Profissionais da Educação do Município de Itambé-Ba. **Diário Oficial do Município**, Itambé, BA, 2011.

MACHADO, Rosemeire Vieira. **Meritocracia no serviço público brasileiro: alguns tópicos para reflexão**. 2011. Trabalho de conclusão de curso (Especialização em Gestão Pública Municipal). Diretoria de Pesquisa e Pós-Graduação, Universidade Tecnologia Federal do Paraná, Curitiba.

MARRAS, Jean Pierre; MARRAS NETO, Pietro. **Remuneração estratégica**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

MOSQUEIRA, Bruno Alves. Processo seletivo simplificado e os critérios para avaliação e aprovação dos candidatos segundo a visão do Tribunal de Contas Da União. **Conteúdo Jurídico**, Brasília, 28 jan. 2014. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.46826&seo=1>>. Acesso em: 17 jun. 2014.

PERRET, Nathalie; MIYAHIRA, NeyNakazato. Critérios meritocráticos para provimento e movimentação na carreira pública: os casos do Estado de Minas Gerais e Ceará. In:

CONGRESSO CONSAD DE GESTÃO PÚBLICA, 6., 2013, Brasília. **Anais...** Brasília: Conselho Nacional de Secretários de Estado da Administração, 2013. Disponível em: <<http://repositorio.fjp.mg.gov.br/consad/handle/123456789/914>>. Acesso em: 14 mai. 2014.