

OS MECANISMOS DE RECONHECIMENTO DAS PESSOAS NO CONTEXTO DAS ORGANIZAÇÕES ESCOLARES PÚBLICAS

THE ACKNOWLEDGMENT OF MECHANISMS PEOPLE IN THE CONTEXT OF PUBLIC ORGANIZATIONS SCHOOL

MIRIAN SERRÃO VITAL, GLACIMAR OLIVEIRA BARBOSA, IZABEL CRISTINA SERRÃO VITAL

Para obter mais informações sobre este estudo, ou para contato com os autores, escreva para: secretaria@conbrad.com.br
Secretaria do CONGRESSO BRASILEIRO DE ADMISTRAÇÃO. Rua Márcilio Dias,1290, sala 502. Maringá, Paraná, Brasil. CEP: 87050.120.

Recebido em 201/01/2015. Aceito para publicação em 03/02/2015

RESUMO

Este artigo teve como objetivo analisar as questões que envolvem os mecanismos de reconhecimento das pessoas que atuam na área administrativa das organizações escolares públicas. A partir de estudo realizado junto a 32 secretários de escolas pertencentes à Coordenadoria Distrital I, da Secretaria de Estado de Educação e Qualidade de Ensino do Amazonas – SEDUC, em Manaus, buscou-se identificar os mecanismos que viabilizam e/ou dificultam o sentimento de reconhecimento desta categoria profissional. Trata-se de pesquisa descritiva, de campo e bibliográfica. De acordo com a pesquisa, alguns dos fatores que contribuem para o sentimento de reconhecimento, são: autonomia para realizar o trabalho, realização profissional e relação interpessoal adequada com o gestor. Quanto aos aspectos que interferem negativamente na percepção do reconhecimento, ressaltam-se: o grande volume de trabalho, a falta estabilidade no cargo e a insatisfação com o salário. Como resultado principal do estudo, destaca-se o fato de que mesmo que em algumas situações não se sintam reconhecidos pelos esforços empreendidos nas organizações escolares e os mecanismos de reconhecimento não sejam tão eficazes, o sentido que conferem ao trabalho, permite que em sua maioria, sintam-se realizados no ofício de secretário e desejem continuar no cargo.

PALAVRAS-CHAVE: Reconhecimento, organizações escolares.

ABSTRACT

This article aims to analyze the issues surrounding the mechanisms of acknowledgment of the people who work in the administrative area of public school organizations. From study among 32 secretaries of schools belonging to the District Coordinator I, the State Secretariat for Education and Quality of Teaching of Amazonas - SEDUC in Manaus, we sought to identify the mechanisms that enable and/or hinder the feeling

of acknowledgment of this profession. It is descriptive research field and literature. According to the survey, some of the factors that contribute to the sense of acknowledgment, are: autonomy to do the work, professional achievement and appropriate interpersonal relationship with the manager. For the aspects that contribute negatively to the perception of acknowledgment, we highlight: the heavy workload, lack security of tenure and the dissatisfaction with the salary. The main result of the study, we highlight the fact that even in some situations do not feel recognized for their efforts in school organizations and recognition mechanisms are not as effective, meaning that give the work, allows for the most, feel-performed in the office of secretary and wish to continue in office.

KEYWORDS: Recognition, school organizations.

1. INTRODUÇÃO

Os secretários de escolas são profissionais com muitas responsabilidades, pois ao lado do gestor escolar, são eles que desempenham um papel de comando na dinamização e coordenação das atividades desenvolvidas no âmbito escolar.

São profissionais de confiança do gestor da escola, uma vez que na sua ausência deste, são os secretários que respondem pela instituição. Os secretários de escolas desenvolvem atividades multifuncionais e sua importância é ímpar nas organizações escolares, pois são eles que interligam com dinamismo o processo de comunicação entre os vários departamentos da escola. Também são eles que administram toda parte operacional da secretaria da escola, conduzem o atendimento à clientela interna e externa da organização, bem como organizam e

controlam a agenda do gestor da escola.

As pessoas gostam de ser reconhecidas e valorizadas pelos esforços que dedicam à organização. É necessário, assim, que as organizações desenvolvam mecanismos capazes de propiciar aos colaboradores o sentimento de valorização/reconhecimento, mesmo que estejam no desempenho de um cargo de confiança, de livre nomeação e exoneração, como é o caso dos secretários de escolas públicas estaduais, em Manaus.

A pesquisa desenvolvida na Secretaria de Estado de Educação e Qualidade de Ensino do Amazonas – SEDUC, junto aos secretários de escolas pertencentes à Coordenadoria Distrital I, tem sua importância pelo fato de buscar conhecer a percepção de reconhecimento que os secretários escolares possuem em relação ao contexto de trabalho que os cerca, visto a função relevante que desenvolvem no ambiente escolar público.

O secretário de escola é um profissional singular, uma vez que na escola, independente do quantitativo de salas de aula, número de docentes e número de alunos matriculados, só existe um indivíduo ocupando esse cargo. Percebe-se, portanto, que esse profissional necessita ser valorizado e estimulado a desempenhar suas tarefas com satisfação e eficiência.

Assim, a problemática que envolve o tema relaciona-se ao conjunto de fatores que circundam as organizações escolares públicas e que têm influência direta sobre a percepção de reconhecimento dos secretários de escolas. Com base nesse contexto, pretendeu-se descobrir: Junto aos secretários de escolas pertencentes à Coordenadoria Distrital I, da Secretaria de Estado de Educação e Qualidade de Ensino do Amazonas – SEDUC, em Manaus, quais as principais situações que envolvem a percepção de reconhecimento?

A fundamentação teórica aborda: os sentidos do trabalho e seus componentes; conceituações sobre reconhecimento e sua importância no contexto do trabalho; as atribuições dos secretários nas instituições de ensino, em Manaus, e o papel desse profissional nas escolas. Na sequência são apresentadas a metodologia e a apresentação e análise dos resultados da pesquisa. Algumas considerações são apresentadas nas conclusões.

Assim, este artigo tem como objetivo principal analisar os fatores relacionados à percepção de reconhecimento que os secretários de escolas pertencentes à Coordenadoria Distrital I, da Secretaria de Estado de Educação e Qualidade de Ensino do Amazonas – SEDUC, possuem acerca do contexto de trabalho no qual desenvolvem suas atividades.

2. MATERIAL E METÓDOS

De acordo com Cervo, Bervian e Silva (2012), o método concretiza-se como o conjunto das diversas etapas ou passos que devem ser seguidos para realização da pesquisa e que configuram as técnicas. São apresentados

a seguir os procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa.

Tipo de Pesquisa

De acordo com a taxionomia apresentada por Vergara (2003), quanto aos fins essa pesquisa caracteriza como descritiva, pois apresenta as características de determinada população/fenômeno, estabelecendo também relações entre as variáveis estudadas.

A pesquisa é descritiva visto que pretendeu retratar características de um grupo de servidores, no caso os secretários das escolas estaduais da Coordenadoria

Distrital I, da SEDUC, em Manaus-AM, descrevendo os principais aspectos que levam esses servidores a sentirem-se reconhecidos e/ou não reconhecidos no ambiente de trabalho.

Quanto aos meios de investigação, trata-se de pesquisa de campo e pesquisa bibliográfica. A pesquisa de campo é uma investigação empírica realizada no local onde ocorre ou ocorreu certo fenômeno objeto de investigação ou que dispõe de elementos para explicá-lo (VERGARA, 2003). Já a pesquisa bibliográfica busca explicar um problema a partir de referências teóricas publicadas em livros, revistas, jornais e redes eletrônicas (CERVO, BERVIAN e SILVA, 2012).

Natureza da Pesquisa e Instrumento de Pesquisa

Optou-se pela realização de pesquisa de natureza quantitativa, pois na época em que foi desenvolvida a pesquisa, em fevereiro de 2014, das 34 (trinta e quatro) escolas pertencentes à Coordenadoria Distrital I, somente 02 escolas não aceitaram participar do estudo. Depois de esclarecidos quanto aos objetivos do estudo, 32 secretários(as) de escolas dispuseram-se a participar do mesmo, afirmando, contudo, que não possuíam tempo disponível para entrevista, mas que aceitavam responder ao questionário de pesquisa.

Assim o instrumento de pesquisa utilizado, foi um questionário com perguntas fechadas, de forma a atender aos objetivos do estudo. Para Cervo, Bervian e Silva (2012), o questionário é a forma mais usada para coletar dados, pois permite medir com mais exatidão o que se deseja.

O questionário foi dividido em 02 grupos de perguntas: 1) dados de identificação do entrevistado, composto por 04 (quatro) questões; 2) situações do ambiente escolar que promovem ou não a percepção de reconhecimento no trabalho, totalizando-se 10 (dez) questões sobre este tema.

Caracterização da organização pesquisada

A Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino (SEDUC) é órgão integrante da Administração Direta do Poder Executivo criado em 1946, através da

Lei 1.596, de 05/01/1946, com denominação de Diretoria Geral do Departamento de Educação e Cultura. A denominação atual veio com a Lei 2.600, de 04/02/2000. As Competências da Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino (SEDUC), órgão integrante da Administração Direta do Poder Executivo, dentre outras, são:

I - a formulação, a supervisão, a coordenação, a execução e a avaliação da Política Estadual de Educação;

II - a execução da Educação Básica: ensino fundamental e médio e modalidades de ensino;

III - a coordenação do processo de definição, implementação e manutenção de políticas públicas para a educação no Estado;

IV - a provisão de recursos necessários, métodos e profissionais qualificados para o aprimoramento dos serviços educacionais oferecidos à sociedade;

V - a elaboração de planos, programas e projetos educacionais em conformidade com as diretrizes e metas governamentais;

VI - ao assessoramento às escolas estaduais na elaboração, execução e avaliação de programas educacionais e implementação de inovações pedagógicas no ensino fundamental e médio e modalidades;

VII - a manutenção de intercâmbio sistemático com órgãos públicos, entidades privadas e organizações comunitárias, visando maior representação da sociedade no processo educativo;

VIII - o desenvolvimento de outras atividades atinentes à sua natureza, oferecendo apoio, subsídios e meios para a execução das políticas educacionais e de desenvolvimento do ensino.

Considerou-se esta organização para o desenvolvimento deste estudo pelo fato de sua relevância em todo o contexto educacional no Estado do Amazonas. Várias categorias profissionais atuam nesta Secretaria de Estado com o objetivo de alavancar a qualidade de ensino e melhorar a qualidade de vida da sociedade – professores, assistentes sociais, administradores, pedagogos, psicólogos e outros. Dentre tantos profissionais, não pode ser esquecido o secretário de escola, o qual ocupa um cargo que envolve muitas responsabilidades, tendo muitas metas a serem alcançadas, e também necessita sentir-se valorizado e reconhecido no que realiza.

3. DESENVOLVIMENTO

O colaborador e os sentidos conferidos ao trabalho

Tudo o que é feito pelas pessoas deve ter um sentido, pois seus esforços atuam como mecanismos de satisfação de suas necessidades. De acordo com Frankl (1993), o indivíduo não pode viver seguindo meramente seus instintos, pois precisa conferir as suas condutas um sen-

tido que seja aceitável tanto para ele, quanto para a sociedade da qual faz parte.

O sentido do trabalho se apresenta como um efeito, um produto da atividade humana, podendo ser descrito a partir de três componentes: a) a significação do trabalho para o indivíduo; b) a orientação do indivíduo quanto ao trabalho; c) a coerência que o trabalho tem para o indivíduo (MORIN, 1995).

- Significação: é a definição do trabalho, isto é, o conhecimento e a compreensão que o indivíduo tem dele e o que o trabalho representa em sua vida. Refere-se também à centralidade do trabalho, sua importância e valor para o indivíduo.

- Orientação: representa a função do trabalho, a intenção e a finalidade associada ao trabalho, ou seja, volta-se às razões pelas quais o indivíduo trabalha e os resultados pessoais buscados pelo trabalho.

- Coerência: refere-se à relação do indivíduo com o trabalho, isto é, o equilíbrio que o indivíduo encontra a partir das experiências e imagens conferidas pelo seu trabalho.

Deste modo, o sentido do trabalho envolve a maneira como o indivíduo o concebe, os valores subjacentes, a orientação do indivíduo no tocante ao trabalho e o grau de coerência que o trabalho tem para ele.

O trabalho também é portador de muitas significações, pois exerce diferentes significados na vida das pessoas, fazendo com que estas criem vínculos de amizade, alcancem status no meio social, superem problemas existenciais, sintam-se autorrealizadas, dentre outras significações. Assim, Fox (1980), a partir de seus estudos, identificou oito significações pessoais atribuídas ao trabalho, as quais são apresentadas no Quadro 01.

Quadro 01. Significações Pessoais Atribuídas ao Trabalho

Confere o sentimento de pertencer à sociedade e poder contribuir de forma significativa com ela.	Permite a organização do tempo, balanceando vida pessoal e vida profissional.
O trabalho permite que o indivíduo crie vínculos de amizade.	Ajuda a superar os problemas existenciais do ser humano, como solidão, tristeza.
Possibilita que o indivíduo alcance um status de valorização na sociedade na qual está inserido.	Possibilita a autorrealização.
Permite que o indivíduo defina sua identidade social.	Permite transcender a existência humana, quando se dedicam a uma causa significativa.

Fonte: Adaptado de Fox (1980).

Os gestores podem facilitar e apoiar os esforços que visam à descoberta dos significados pessoais do trabalho, permitindo que as funções executadas pelos colaboradores sejam significativas para eles, de forma a desenvolver suas competências e reconhecer seus esforços, a partir de recompensas materiais e também sociais.

No que concerne aos secretários de escolas públicas também se tornam relevantes os estudos e pesquisas

sobre a forma que esses profissionais percebem seu trabalho e que significações possuem acerca das funções que desempenham no contexto escolar.

Reconhecimento – algumas definições e sua relevância no trabalho

Para Brun & Dugas (2005), o reconhecimento é definido como uma reação construtiva e autêntica, personalizada e ética, podendo manifestar-se de modo formal ou informal, público ou privado, financeira ou simbolicamente, cotidiana ou ritualisticamente. Consiste de um julgamento sobre a contribuição do trabalhador em termos de resultados e investimento pessoal. É fundado na crença de que a pessoa deve ser reconhecida como um ser único, livre, igual e merecedor de respeito.

Para Siqueira & Gomide (2004), o vínculo que as pessoas estabelecem com as organizações é mediado por relações de troca, e que o sujeito se percebe em tais trocas avaliando cognitivamente o que ele julga aportar à organização e receber desta, em termos tanto econômicos como sociais. Assim, para manter o interesse dos trabalhadores, é necessário que o ambiente que envolve o trabalho favoreça o desenvolvimento do potencial das pessoas e permita que elas se realizem (KOESTNER *et al.*, 2002).

O reconhecimento está assim associado às expectativas de retribuição pela contribuição aportada pelos indivíduos à organização (SIQUEIRA & GOMIDE, 2004). O reconhecimento é também apontado como nuclear em processos de construção de identidade, de saúde e prazer no trabalho. O indivíduo que envida seus esforços de forma atingir as metas que lhes são propostas com eficiência, dedicação e comprometimento e não percebe que a organização lhe valoriza por isso, pode ficar frustrado, desanimado e apático no trabalho.

A psicodinâmica tem chamado a atenção para o nexo entre falta de reconhecimento e processos de sofrimento, adoecimento e despersonalização. Inversamente, tem mostrado a importância do reconhecimento nos processos de construção de significados, mediando a relação do sujeito com o outro no contexto de trabalho, inscrevendo-o numa história coletiva e em circuitos de utilidade, valor, beleza e qualidade (BENDASSOLLI, 2012).

O reconhecimento, dada a sua importância no contexto de trabalho, deve ser integrado às práticas da gestão e à cultura da organização. Brun & Dugas (2005) descrevem quatro dimensões do reconhecimento no trabalho:

A primeira é o reconhecimento da pessoa. De base existencial, essa concepção humanista se interessa pelas pessoas na qualidade de seres singulares. Aqui o reconhecimento direciona-se ao indivíduo, e não ao empregado. Envolve também a valorização da autonomia, da inteligência e da imaginação das pessoas.

A segunda é o reconhecimento pelos resultados. De

base comportamental, esta dimensão destaca os resultados tangíveis, efetivos, mensuráveis e gerenciáveis do trabalho, assumindo a forma de recompensas financeiras. Visa assim, recompensar os colaboradores pela consecução dos objetivos previstos e a qualidade de suas contribuições.

A terceira dimensão diz respeito ao reconhecimento pelo esforço, numa perspectiva subjetivista que estipula que os resultados nem sempre são proporcionais ao esforço investido. Às vezes o esforço do colaborador é bem maior do que as recompensas realizadas pela organização, especialmente em momentos de desaquecimento econômico, crises ou mudanças. Aqui, o reconhecimento deve ser entendido como independente das recompensas financeiras, mas deve ser sobretudo, simbólico.

A quarta dimensão é o reconhecimento pelas competências, em uma perspectiva a que os autores denominam de ética, quando a principal ênfase recai sobre a qualidade das relações, os valores e os princípios que guiam a organização e seus membros.

Considerando-se o contexto apresentado, verifica-se a necessidade das organizações criarem mecanismos que promovam apoio e reconhecimento à dedicação que as pessoas conferem ao trabalho.

Brun & Dugas (2005) trazem algumas recomendações aos gestores para que saibam como proceder na prática do reconhecimento às pessoas, sugerindo assim, que os gestores criem práticas tais como consultar a equipe antes de tomar decisões importantes, busquem compreender as necessidades de cada trabalhador, desenvolvam habilidades de dar e receber *feedback*, e por fim, selecionem estratégias de promoção do reconhecimento nas quatro citadas dimensões que o compõe.

Ressalta-se, desse modo, que o reconhecimento no trabalho exerce um papel central junto aos membros da organização, visto que as pessoas ambicionam um ambiente profissional no qual sejam valorizadas não somente nas questões que envolvem remuneração, mas também nas questões que envolvem justiça, desenvolvimento de suas habilidades de criação e aprendizagem, um ambiente que seja compatível com seus valores pessoais.

O secretário de escola e suas atribuições nas instituições públicas de ensino

De acordo com o Regimento Geral das Escolas Estaduais do Amazonas (2009) em seu Art.146, as funções pertinentes à Secretaria da Escola serão exercidas por um(a) Secretário(a) de Escola mediante escolha do Gestor e homologação posterior pelo Secretário de Estado de Educação, através de ato administrativo próprio.

O Secretário de Escola exerce uma função estratégica dentro do estabelecimento de ensino. Ele é a ponte de contato entre direção e alunos, direção e corpo docente,

público externo e instituição de ensino, devendo estar preparado para lidar com estes diferentes tipos de clientes. Ao Secretário de Escola, dentre tantas outras funções, compete:

- Responder perante o Gestor, pelo expediente e pelos serviços gerais da Secretaria;
- Organizar e realizar os serviços de escrituração escolar e os registros relacionados com a administração do pessoal;
- Organizar no começo do ano letivo a agenda de serviços e fazer a designação de atribuições a cada um de seus auxiliares, acompanhando seu andamento;
- Subscriver, juntamente com o diretor: certificados, diplomas, fichas escolares, declarações e outros;
- Organizar e ter sob sua guarda os fichários e arquivos da escola, zelando pela sua ordem e conservação;
- Realizar e promover a escrituração das atas e dos termos de posse, de abertura e encerramento de livros, dos mapas de movimento, elaboração dos quadros estatísticos e outros instrumentos da formalidade burocrática que sejam de sua responsabilidade;
- Atender o pessoal docente, técnico, pedagógico, administrativo, discente, pais e responsáveis pelos alunos menores, prestando-lhes informações e esclarecimentos referentes às formalidades legais e burocráticas;
- Apresentar ao seu superior imediato, quando solicitado, relatórios circunstanciados das atividades programadas, executadas e/ou em execução, pertinentes à área de sua competência;

A partir dessas atribuições que lhes são conferidas, o secretário escolar deve constituir-se muito além de um mero executor de tarefas burocráticas, mas um profissional que tem em mãos dados essenciais para pensar estrategicamente o processo pedagógico da escola, bem como a memória dos sujeitos que nela estão ou estiveram inseridos. A amplitude de suas funções, o coloca em relação direta e permanente com diferentes áreas de atuação da unidade educativa, exigindo sua interação com todos os envolvidos no trabalho escolar (ABUD, 2012)

Medeiros & Hernandez (1999) afirmam que em suas funções diárias, o secretário escolar deve ser mais do que uma pessoa encarregada de digitação das correspondências, manutenção do arquivo e atendimento de telefonemas. Às vezes, esse profissional é a ponte entre aqueles que tomam decisões gerenciais e os que executarão tais decisões, e muitas vezes, tomam decisões e executam tarefas relevantes e decisivas. “*É, pois, nesse momento, verdadeiro assessor, função que exige competências e formação básica bem específicas*” (p.17).

Considerando-se todas essas atribuições pertinentes ao cargo de secretário de escola, evidencia-se a necessidade de desenvolvimento de planos que tornem esses profissionais mais satisfeitos com o contexto organizacional e que este lhes propicie uma maior percepção

acerca dos sinais de reconhecimento pelo esforço despendido no cumprimento de suas funções.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Apresentação e Análise dos Resultados da pesquisa

Os dados que seguem são resultantes de um questionário contendo 14 questões (04 questões de identificação e 10 questões referentes à percepção de reconhecimento) aplicado junto a 32 secretários(as) de escolas pertencentes a Coordenadoria Distrital I, da SEDUC, em Manaus.

Dados de Identificação

- Gênero: o quantitativo de secretários assumindo a secretaria das escolas é predominantemente feminino, perfazendo-se 81%, e somente 19%, é do gênero masculino.

- Faixa Etária: a pesquisa revelou em relação à idade que o maior número de secretários, 47%, está entre 35 a 50 anos, 31% apresentam idade acima de 50 anos e 22% estão na faixa de 26 a 35 anos.

- Escolaridade: segundo a pesquisa, 3% não concluíram o ensino médio, 25% possuem o ensino médio, 19% já possui formação superior e 53% estão realizando curso de ensino superior.

- Tempo na função de secretário de escola: o tempo na função de secretário de escola varia da seguinte forma - 16% estão há apenas 1 (um) ano na função, 25% estão de 1 (um) a 5 (cinco) anos na função, 28% estão na função de 5(cinco) a 10(dez) anos, 9% estão na função de 10 (dez) a 15 (quinze) anos, 19% são secretários de escola a mais de 20 (vinte) anos e 3% de 15 (quinze) a 20 (vinte) anos.

Principais aspectos do trabalho relacionados à percepção de reconhecimento dos secretários de escolas

Foram apresentadas algumas variáveis do contexto organizacional com a finalidade de se conhecer em que medida e de que forma essas variáveis relacionam-se à percepção de reconhecimento dos profissionais envolvidos no estudo.

As situações que envolvem o trabalho apresentadas aos secretários escolares foram: 1) relação com o gestor; 2) volume de trabalho; 3) capacitações recebidas; 4) políticas de valorização existentes; 5) autonomia no trabalho; 6) realização profissional; 7) instabilidade do cargo; 8) perspectiva de crescimento profissional; 9) remuneração; e 10) desejo de continuar no cargo.

Ao analisar cada variável, os secretários assinalaram uma das respostas: a) esta situação contribui bastante para que eu me sinta reconhecido na função que exerço; b) esta situação contribui bastante para que eu não me sinta reconhecido na função que exerço.

A Tabela 01 apresenta a distribuição das respostas em relação aos aspectos que contribuem positivamente com a percepção de reconhecimento no trabalho dos participantes da pesquisa e aqueles que interferem negativamente nesse processo.

Tabela 1. Aspectos organizacionais e suas relações com a percepção de reconhecimento no trabalho dos Secretários de Escolas

Aspectos que contribuem positivamente	%	Aspectos que interferem negativamente	%
Comunicação e Relação interpessoal com o gestor	68,7 5%	Volume alto de trabalho	75,0 0%
Autonomia para realizar o trabalho	78,1 2%	Poucas capacitações	62,5 0%
Sentimento de realização profissional	87,5 0	Políticas de valorização do servidor inadequadas para os não docentes	65,6 2%
Perspectiva de crescimento profissional	71,8 8%	Falta de estabilidade no cargo	84,3 7%
Vontade de continuar no cargo	90,6 2%	Insatisfação com o salário	81,2 5%

Fonte: Dados da Pesquisa, 2014.

Percebe-se a partir dos resultados apresentados na Tabela 01, que os aspectos que mais contribuem para a percepção de reconhecimento no trabalho dos secretários de escolas são: comunicação e relação interpessoal favorável com gestor; autonomia para realizar o trabalho; sentimento de realização profissional; perspectiva de crescimento profissional e vontade de continuar no cargo.

Quanto aos aspectos avaliados como prejudiciais ao reconhecimento foram destacadas as seguintes variáveis: grande volume de trabalho; poucas capacitações; políticas de valorização do servidor inadequadas para os não docentes; falta de estabilidade no cargo e insatisfação com o salário.

Algumas situações se demonstraram muito interessantes em relação aos resultados da pesquisa, como o fato dos secretários escolares, em sua maioria, 87,50% terem afirmado que se sentem realizados profissionalmente mesmo com uma carga de trabalho pesada (75,00%), poucas capacitações recebidas (62,50%) e pelo motivo das políticas de valorização existentes na SEDUC, apresentarem-se pouco direcionadas aos profissionais não docentes (65,62%).

Essa situação se torna passível de ser analisada quando a maioria entrevistada afirmou que possui uma boa relação com gestor (68,75%) e que possui autonomia para realizar o trabalho (78,12%). O reconhecimento vindo do superior hierárquico, dos colegas ou da clientela é muito importante para estimular o bem-estar dos funcionários e a performance no trabalho (MORIN e AUBÉ, 2009). O fato de possuir autonomia no trabalho estimula o desenvolvimento da eficiência pessoal, e por extensão, o bem-estar psicológico dos funcionários, favorecendo também o comprometimento no trabalho (KUYAAS, 2003).

Outro fato a ser destacado nos resultados encontrados refere-se à questão dos secretários de escolas perceberem positivamente a perspectiva de crescimento profissional e desejarem continuar no cargo, mesmo havendo uma expressiva insatisfação com o salário (81,25%) e o fato de ocuparem um cargo de confiança, que é de livre nomeação e exoneração (84,37%). Pesquisas têm comprovado que o comprometimento dos funcionários com sua tarefa é maior quando eles percebem que o trabalho que executam corresponde a seus valores e a seus interesses e quando se julgam capazes de fazer bem o que lhes é pedido ((MORIN & AUBÉ, 2009).

Destacamos a partir dessa situação o que nos ensina Caillé (2010), que o reconhecimento não se restringe a relações de trocas econômicas, mas incorpora o fato de que, nas relações com o outro, a generosidade, o desinteresse, a doação de si, possuem importante valor antropológico.

5. CONCLUSÃO

O capital humano distribuído entre os escalões da organização e desempenhando diferentes atribuições, contribui com o alcance de metas e torna as organizações mais produtivas e diferenciadas no ambiente em que operam, e por isso, é considerado o mais importante e vital fator de sucesso das organizações contemporâneas.

O secretário de escola, sujeito pouco estudado em pesquisas, dado o baixo número de estudos que tratam sobre esse profissional e seu papel nas organizações escolares públicas, necessita se sentir reconhecido/valorizado pelos esforços que realiza, visto que atua como um dos atores principais no apoio ao gerenciamento das atividades escolares.

Os resultados da pesquisa demonstraram que a falta de programas de capacitação e treinamento específicos para o público pesquisado, a falta de uma política salarial baseada no desempenho do servidor, bem como a insegurança do cargo que exercem, são aspectos negativos do trabalho e fazem com que os secretários se sintam sem reconhecimento nessas questões.

A SEDUC é um órgão com políticas focadas para o reconhecimento de seus servidores, no entanto a maximização dessas políticas de valorização são, de uma maneira mais ampla, direcionadas, a uma classe em especial, a dos docentes. De acordo com Koestner *et al.* (2002), para manter o interesse dos trabalhadores, é preciso que a realização do trabalho favoreça o desenvolvimento de seu potencial e permita que eles se realizem.

Na hierarquia administrativa dos estabelecimentos de ensino, o secretário vem logo depois do diretor. Ele orienta e organiza todo o setor administrativo, assina documentos e responde pela escola em diversos assuntos. Por isso, é importante aperfeiçoar o trabalho desse profissional (SCHULLAN, 2006). Como tal, deve ser valorizado, e políticas de formação e aperfeiçoamento devem

ser mais direcionadas a estes colaboradores, visto o nível de autoridade e responsabilidade que exercem na escola.

O trabalho, segundo Andreta, Andreta e Gomes (2010), é constituinte do sujeito não só por estar ligado ao sustento, mas por envolver questões muito maiores como a realização, segurança, autoestima, entre outros. Desse modo, por incitar a autonomia pessoal, trabalhar torna-se condição fundamental para a produção do sujeito, pois, através dele, há a possibilidade do sujeito participar das trocas sociais. Daí a necessidade das organizações implementarem mecanismos satisfatórios de reconhecimento a partir da percepção das pessoas que contribuem com o atingimento das metas organizacionais.

Conclui-se então que a função de secretário de escola apesar de ser um cargo de confiança e mal remunerado, é investido de grandes responsabilidades e tem conferido, no contexto investigado, satisfação, autorrealização e sentimento de reconhecimento em muitos aspectos. O fato de realizar um trabalho que corresponde a seus interesses e a suas competências proporciona prazer e estimula o desenvolvimento da pessoa (MORIN e AUBÉ, 2009).

Mesmo que os resultados da pesquisa tenham apontado que em muitas situações os secretários de escolas, pertencentes a SEDUC, sintam-se reconhecidos, torna-se necessário que mais estudos e pesquisas sejam desenvolvidos no sentido de auxiliar a implementação de programas que garantam maiores níveis de satisfação e percepção de reconhecimento quanto aos esforços empreendidos nas organizações escolares pela categoria estudada, evitando-se assim, possíveis sentimentos de frustração e apatia em relação ao trabalho.

REFERÊNCIAS

- [1] ABUD, C. R. A função do secretário escolar na contemporaneidade: entre memórias e arquivos escolares. Disponível em <<http://www.uems.br/lem>>.
- [2] ANDRETA, R. L.; ANDRETA, B. L.; GOMES, J. I. A. G. Aspectos psicológicos do assédio moral nas organizações. In: *Interfases no Fazer Psicológico: violência e família*, 4. Anais. Santa Maria, RS: Centro Universitário Franciscano, 2011.
- [3] BENDASSOLLI, P. F. Reconhecimento no Trabalho: perspectivas e questões contemporâneas. *Psicologia em Estudo*, 17, n.1, p. 37-46, jan/mar, 2012.
- [4] BRASIL. Lei nº 1596, de 05 de janeiro de 1946. Cria a Diretoria Geral do Departamento de Educação e Cultura.
- [5] BRASIL. Lei 2.600, de 04 de fevereiro de 2000. Apresenta à Secretaria de Educação a atual nomenclatura de Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino - SEDUC.
- [6] BRUN, J. P.; DUGAS, N. La reconnaissance au travail: analyse d'un concept riche de sens. *Gestion*, 30, p. 79-88, 2005.
- [7] CAILLÉ, A. Reconhecimento e Sociologia. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 23, p. 151-210, 2010.
- [8] CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; SILVA, R. *Metodologia Científica*. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2012.
- [9] FOX, A. The meaning of work. In: ESLAND, G.; SALAMAN, G. (Org.). *The politics of work and organizations*. Milton Keynes: Open University Press, 1980.
- [10] FRANKL, V. E. *Raison de vivre*. Genève: Éditions du Tricornet, 1993.
- [11] KOESTNER, R.; LEKES, N.; POWERS, T. A.; CHICOINE, E. Attaining personal goals: self-concordance plus implementation intentions equals success. *Journal of Personality & Social Psychology*, 83, p. 231-244, 2002.
- [12] KUVAAS, B. Employee ownership and affective organizational commitment: "employees" perceptions of fairness and their preference for company shares over cash. *Scandinavian Journal of Management*, 19, p. 193-212, 2003.
- [13] MEDEIROS, J. B.; HERNANDES, S. *Manual da Secretária*. São Paulo: Atlas, 2006.
- [14] MORIN, E. M. Organizational effectiveness and the meaning of work. In: PAUCHANT, T.C. *et al.* (Org.), *Search of meaning. Managing for health of our organizations, ou communities and the natural world*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1995.
- [15] MORIN, E. M.; AUBÉ, C. *Psicologia e Gestão*. Tradução de Maria Helena C. V. Trylinski. São Paulo: Atlas, 2009.
- [16] SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO E QUALIDADE DE ENSINO DO AMAZONAS - SEDUC. *Regimento Geral das Escolas Estaduais do Estado do Amazonas*, 2009.
- [17] SCHULLAN, A. L. Secretaria da Educação atualiza profissionais do setor administrativo das escolas públicas. Disponível em: <<http://www.agenciadenoticias.pr.gov.br>>
- [18] SIQUEIRA, M. M.; GOMIDE, S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. (Org.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*, p. 300-330, Porto Alegre: Artmed.
- [19] VERGARA, S. C. *Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração*. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

