

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
UNIVERSIDADE ABERTA DO BRASIL
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA**

Deisi Colombo

**O PERFIL DO SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL DE BARRA
FUNDA/RS.**

Tio Hugo, RS
2016.

Deisi Colombo

O PERFIL DO SERVIDOR PUBLICO MUNICIPAL DE BARRA FUNDA/RS.

Monografia apresentada ao Curso de PósGraduação em Gestão Pública da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS) como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Gestão Pública.

Orientador: Prof. Dr. Ivo Elesbão

Tio Hugo, RS

2016

RESUMO

O PERFIL DO SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL DE BARRA FUNDA/RS.

AUTORA: Deisi Colombo
ORIENTADOR: Ivo Elesbão

O presente estudo busca desenvolver uma investigação e analisar o perfil do servidor público municipal, da cidade de Barra Funda do estado do Rio Grande do Sul. Para sua realização foram convidados a participar, aleatoriamente, um número de 50 servidores públicos do município de Barra Funda/RS. Os dados foram coletados através de um questionário autoaplicável em que os dados obtidos foram analisados e comentados para formação do perfil do servidor público do município de Barra Funda/RS. A análise dos dados identificou que existe falta de política efetiva de valorização do servidor, falta de treinamentos e capacitações, não havendo estímulo à criatividade e à iniciativa e que os servidores possuem parcial autonomia e nenhuma participação do planejamento do seu setor. Identificou-se também que os servidores possuem habilidades como capacidade técnica; conhecimento sobre o funcionamento da organização pública, sobre o trabalho que realiza e seus impactos nas demais atividades, desenvolvimento do trabalho com qualidade, proposição de novas ações e mudanças na organização. Sendo assim, faz-se necessária a valorização do servidor pela administração pública deste município, por meio da participação nas tecnologias de gestão, garantindo com isso, seu compromisso em relação aos resultados a serem alcançados.

Palavras Chave: Administração Pública. Gestão Pública Municipal. Servidor Público.

INTRODUÇÃO

Para Di Pietro (2003, p. 433) servidor público “é o termo utilizado, *lato sensu*, para designar as pessoas físicas que prestam serviços ao Estado e às entidades da Administração Indireta, com vínculo empregatício e mediante remuneração paga pelos cofres públicos”.

Devido à prestação de serviços voltado ao interesse da sociedade e terem seus salários pagos pelos contribuintes, os servidores públicos precisam satisfazer aos princípios constitucionais aplicados à administração pública, sendo que suas atividades não têm o interesse e a satisfação da administração pública e sim ao interesse da sociedade (ALMEIDA, 2013).

Compete ao município organizar seu funcionalismo público pela autonomia administrativa que dispõe (CF, art. 30, I) (BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988) e elaborar o regime jurídico de seus servidores, segundo as conveniências locais assim, pois a qualidade profissional dos servidores, o conhecimento de seus anseios e sua motivação são condições necessárias para se alcançar todos os outros objetivos, principalmente ter como prioridade a confiança na administração dos recursos de interesse da sociedade (BONEZZI, 2008).

A prática geralmente apresenta a sociedade com uma visão distorcida do servidor público, generalizando-o como ineficiente e o único culpado pelas deficiências do Estado. Este fato existe, não em todas as camadas, mas, para fazer essa distinção é preciso conhecer as causas, e o que está por detrás delas. Acredita-se que, se o funcionário público é ineficiente é porque o Estado também o é (BONEZZI, 2008). Segundo Regina Ferrari (2003) para ter um servidor eficiente e honesto é preciso antes dar a ele as condições necessárias como: oportunidade de modernização, atualização e reciclagem, além de um salário compatível com sua função. E isso, é atribuição do Estado.

Pode-se dizer que as últimas décadas testemunharam a crescente demanda da sociedade por eficiência, eficácia e efetividade por parte dos governos, no Brasil e no mundo. Por um lado, a sociedade civil se organiza e pressiona os governos por melhor qualidade de atendimento de suas demandas; por outro, em um contexto de escassez, os governos necessitam modernizar e aprimorar a gestão de modo a dar conta de suas responsabilidades. Nesse sentido, as organizações públicas se veem pressionadas a reverem suas estruturas e dinâmicas de funcionamento, a fim de aperfeiçoarem seus processos, assegurando melhor desempenho e resultados mais efetivos (Pablo et al., 2007, apud Oliveira, Sant’Anna, Vaz, 2010 p.1455).

Na instância municipal, os servidores nem sempre acompanham as rápidas mudanças ou respondem às novas demandas da gestão contemporânea sendo uma das dificuldades para a

implantação dessa gestão está ainda na resistência demonstrada por alguns servidores, vinculada à gestão “tradicional”, marcada pelo patrimonialismo e paternalismo. Além da resistência, para que haja resposta do servidor às novas demandas, é preciso investimento na sua profissionalização. Os municípios brasileiros se veem pressionados a reverem sua estrutura com o objetivo de sensibilizar, articular e qualificar os funcionários públicos municipais frente às novas exigências da administração pública contemporânea.

Diante disso, este estudo busca desenvolver uma investigação e analisar o perfil do servidor público municipal, da cidade de Barra Funda do estado do Rio Grande do Sul com o objetivo de identificar as principais características que compõem o perfil do servidor e realizar análise do mesmo.

Para realização do presente estudo foram convidados a participar, aleatoriamente, um número de 50 servidores públicos do município de Barra Funda/RS ressaltando que o município conta com 135 servidores públicos municipais.

Foi optado pelo questionário autoaplicável para realizar a coleta de dados, pois esta ferramenta proporciona economia de tempo, abrangência do maior número de pessoas simultaneamente e maior rapidez e precisão na obtenção das respostas. O questionário foi composto de nove perguntas abertas e doze de múltipla escolha. As perguntas abertas possibilitam uma investigação mais profunda, além de permitir aos participantes responderem livremente e emitirem opiniões, enquanto as outras perguntas facilitam a obtenção de respostas mais objetivas, a partir de alternativas que abrangem várias facetas do mesmo assunto. Os dados obtidos foram analisados e comentados para formação do perfil do servidor público do município de Barra Funda/RS.

REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Barra Funda, município em estudo, está localizada no estado do Rio Grande do Sul a aproximadamente 360 km da capital do estado, Porto Alegre. O município foi fundado no dia 24 de março do ano de 1991. Atualmente, a população é de 2.367, conforme censo do IBGE 2010. O município conta com 135 servidores públicos municipais.

Assim, falar sobre serviço Público, em um conceito amplo, pode ser entendido como “todo aquele prestado pela Administração ou por seus delegados, sob normas ou controles estatais, para satisfazer necessidades essenciais ou secundárias da coletividade, ou simples conveniência do Estado” (MEIRELES, 1995). Tal definição mostrou-se adequada pelo seu

aspecto dinâmico e flexível às exigências de cada povo, ou seja, dos clientes. Por outro lado, também expressa uma situação não ideal, mas real, que são as atividades realizadas por simples conveniência do Estado.

A vida, a saúde, a educação, o transporte, o trabalho, etc. dos cidadãos e das empresas estão direta ou indiretamente subordinados à qualidade, agilidade e localização dos serviços públicos. Por isso, têm como característica principal uma relação de responsabilidade direta com a sociedade, necessitando continuamente redefinir a sua missão tendo em vista às mudanças que ocorrem na sociedade, visando, sobretudo, manter uma sinergia com sua clientela (AFFONSO, 2010).

Sobre os servidores públicos, estes são pessoas físicas incumbidas, definitiva ou transitoriamente, do exercício de alguma função estatal (ALMEIDA, 2013).

Dentro deste conceito, compreendem-se:

- 1– os servidores estatutários, ocupantes de cargos públicos providos por concurso público, nos moldes do art. 37, II, da Constituição Federal, e que são regidos por um estatuto, definidor de direitos e obrigações;
- 2– os empregados públicos, ocupantes de emprego público também provido por concurso público (art. 37, II, da CF), contratados sob o regime da CLT. São também chamados de funcionários públicos;
- 3– e os servidores temporários, que exercem função pública (despida de vinculação a cargo ou emprego público), contratados por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público (art. 37, IX, da CF), prescindindo de concurso público.

Pode-se dizer que segundo Almeida (2013) os servidores estatutários submetem-se a um estatuto, para cada uma das unidades da federação. Os novos servidores, portanto, ao serem investidos no cargo, já ingressam em uma situação jurídica previamente delineada, não podendo modificá-la, mesmo com a anuência da Administração, uma vez que o estatuto é lei e, portanto, norma pública, cogente (é a regra que é absoluta), inderrogável (que não se pode anular ou alterar) pelas partes.

Ainda, os empregados ou funcionários públicos também preenchem seus cargos através de concurso público e submetem-se a todos os demais preceitos constitucionais referentes à investidura (tomar posse de um cargo), acumulação de cargos, vencimentos e determinadas garantias e obrigações previstas no Capítulo VII de nossa Lei Maior.

Entretanto, são contratados pelo regime da legislação trabalhista (em especial pela CLT), com algumas alterações lógicas decorrentes do Direito Administrativo. Sendo assim, os estados e os municípios não podem alterar suas garantias trabalhistas, pois somente a União detém a competência para legislar sobre Direito do Trabalho, conforme reza o artigo 22, I, da CF.

Pode-se dizer, então, que o servidor público celetista subordina-se a dois sistemas, integrados e dependentes: 1º - ao sistema da administração pública; 2º - ao sistema funcional trabalhista. O primeiro impõe suas regras da impessoalidade do administrador, da publicidade, da legalidade, da moralidade administrativa, e a motivação do ato administrativo; o segundo traça simplesmente os contornos dos direitos e deveres mútuos na execução do contrato e dos efeitos da extinção do mesmo.

Portanto, de uma forma bem simplista, é conveniente afirmar que a Administração Pública, quando contrata pela CLT, equipara-se ao empregador privado, sujeitando-se aos mesmos direitos e obrigações deste. Já os servidores da terceira categoria (temporários) são contratados para exercer funções temporárias, através de um regime jurídico especial a ser disciplinado em lei de cada unidade da federação. Ressalte-se que é admitida apenas a contratação temporária, sendo intolerável a posterior admissão deste servidor para cargo efetivo (sem a realização de concurso público). (ALMEIDA, 2013)

Ainda sobre os cargos, faz-se necessário comentar sobre a existência, na Administração Pública, de funcionários comissionados, criados em todas as esferas (federal, estadual e municipal). Esta é uma das práticas mais prejudiciais ao exercício da política, principalmente no sentido ético. É a existência de enorme número de cargos comissionados que serve como meio de manobra para fixação de acordos feitos como contrapartida aos apoios políticos partidários.

Os cargos comissionados são destinados ao livre provimento e exoneração, destinando-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento, funções nas quais os gestores precisam de funcionários dedicados e de sua confiança. A Constituição Federal de 1988, artigo 37, Inciso V, determina que os cargos em comissão devam ser preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei (BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988).

Nesse contexto, tratando de servidor público, a prática apresenta a sociedade com uma visão distorcida do mesmo, generalizando-o como ineficiente e o único culpado pelas deficiências do Estado. Este fato existe, não em todas as camadas, mas, para fazer essa distinção é preciso conhecer as causas, e o que está por detrás delas (BONEZZI, 2008).

Nesse sentido, é preciso observar que a satisfação do usuário está relacionada com a qualidade e agilidade no serviço prestado e na resolução de seus processos, enquanto que para o servidor público a sua satisfação está diretamente vinculada com a qualidade do serviço

prestado e a satisfação do usuário. A equação de Giannini mostra isso (2003, apud BONEZI, PEDRAÇA, 2008, p. 34):

CIDADÃO SATISFEITO = reconhecimento público = motivação do servidor público
= redução do atrito externo = redução das pressões e atritos internos = aumento da
produtividade = servidor público satisfeito = CIDADÃO SATISFEITO.

O autor também afirma que resolver a equação acima perpassa pelo investimento em gestão estratégica, em recursos humanos e recursos materiais. O investimento em gestão estratégica sugere a resolução de processos, autonomia operacional, objetivando a eficácia do serviço.

Compete então ao município organizar seu funcionalismo público pela autonomia administrativa que dispõe (CF, art. 30, I) (BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988) e elaborar o regime jurídico de seus servidores, segundo as conveniências locais. Baseado nesta Lei foi instituído o Estatuto do Servidor Público do Município de Barra Funda, estabelecido com a Lei N.º 042, de 29 de junho de 1993, do qual consta a determinação dos direitos e vantagens, deveres e proibições que o servidor deve seguir.

O investimento em recursos humanos implica a qualificação, treinamento e capacitação dos funcionários, enquanto o investimento em recursos materiais se relaciona com a aquisição e manutenção de veículos, materiais e equipamentos utilizados e na modernização e atualização tecnológica de sistemas e métodos (GIANNINI, 2003, apud BONEZI, PEDRAÇA, 2008).

Por fim, analisando profundamente o tema, chega-se à conclusão que o servidor público, em seu conceito genérico, não somente faz parte da Administração Pública; ele efetivamente é o Estado, ente abstrato, devendo ser representado por pessoas físicas, que exercerão seu cargo ou função visando ao interesse público e ao bem comum por isso, a importância de conhecer seu perfil para que as mudanças necessárias possam acontecer.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir do conjunto de dados obtidos junto aos servidores públicos municipais de Barra Funda/RS, pode-se definir o perfil pessoal, de formação e de trabalho, além da percepção dos servidores sobre suas competências e habilidades.

Dos 50 entrevistados, todos são servidores estatutários sendo que 4 possuem Cargo de Confiança. Referente ao sexo dos entrevistados, verificou-se que 58% são homens e 42% são mulheres predominando o sexo masculino nos diversos setores.

Com relação a renda dos servidores 32% recebe de 2 a 3 salários e a maior parte, ou seja, 68% recebe mais do que 3 salários.

Sobre os cargos e funções segue o Quadro 1.

Quadro 1. Cargos e funções dos entrevistados.

Cargo	Número
Atendente de Educação Infantil	5
Agente administrativo	1
Auxiliar administrativo	1
Auxiliar de serviços gerais	4
Agente de saúde	4
Coordenadora Pedagógica	2
Diretor de Escola	2
Enfermeiro	1
Engenheiro Civil	1
Merendeira	2
Motorista	5
Operador de máquinas	2
Operário	2
Professor	12
Secretário da Saúde	1
Secretário da Educação	1
Técnico em Enfermagem	3
Telefonista	1

Fonte: O autor

Quanto ao tempo de serviço, 14% dos entrevistados estão no serviço público por menos de um ano, 36% por mais de cinco anos, 28% por mais de dez anos e 22% por mais de quinze anos. Deste modo, a maioria dos servidores estão há menos de quinze anos no serviço público, o que pode implicar em terem maior receptividade a propostas inovadoras e menos resistências a mudanças. Há um maior contingente de funcionários que tem carga horária de mais de 20 horas semanais.

Ao serem questionados sobre o que é 'ser servidor público', os entrevistados responderam: servir a população da melhor forma possível (36%), trabalhar no serviço público (10%), ter estabilidade por ser concursado (16%) e cuidar do que é do município (38%).

Vale lembrar que, para Di Pietro (2003, p. 433), servidor público é o termo utilizado para indicar a pessoa física que presta serviço à administração pública direta e indireta, com vínculo empregatício e mediante remuneração.

Analisando as respostas constatou-se que os entrevistados não têm esclarecido o que significa sua função, sendo que a maioria dos entrevistados afirmam que ser servidor público é atender ao interesse público. Esta definição identifica o servidor público, já que o interesse público do Estado ou da Administração também se incorpora no servidor. Alguns responderam de acordo com grau de satisfação pela estabilidade que o cargo lhes oferece, gerando muitas vezes comodismo.

Dentre as maiores dificuldades de atuarem como servidor público foi elencado: cobrança da população, falta de estímulo e conhecimentos novos, monotonia, passar no estágio probatório, lidar com o povo e até mesmo nenhuma dificuldade.

Verificou-se que a maioria dos entrevistados relatam a falta de estímulo, sendo que segundo Gianinni (2003, apud BONEZI, PEDRAÇA, 2008), investimento em recursos humanos implica, basicamente, em qualificação, treinamento e capacitação dos funcionários para que o funcionário sintam-se estimulado e motivado a cumprir suas funções.

Nesse contexto, existe atualmente uma intensa cobrança por qualidade e responsabilidade pelo atingimento de metas, em uma ótica de ações planejadas, trabalhando com novos padrões de servidores ágeis, eficientes e comprometidos com resultados. Para que isto ocorra, é imprescindível uma mão de obra motivada, qualificada e técnica.

Assim, muitas vezes surge a dificuldade do contato com a população e a cobrança da mesma, que denota que a população, nesse caso, está exigindo seus direitos e fazendo com que a fiscalização pública aconteça, podendo muitas vezes melhorar o serviço público municipal. Para isso, a concretização desse apoio administrativo provavelmente exige um planejamento estratégico de médio e longo prazo, não somente com reformas pontuais, mas estruturais na valorização daqueles que estão a serviço do público (OSÓRIO, 2005).

O estágio probatório, no município é de 3 anos, deixando muitas vezes os servidores sob pressão para que o serviço ocorra de forma que lhe renda uma boa avaliação feita pelo seu supervisor.

Quando questionados sobre seu relacionamento com o cidadão, 92% dos servidores, 6% prefere não ter contato com o público e 2% considera sua relação ruim ou de tensão pela falta de humildade da população. Vale lembrar que Barra Funda é um pequeno município sendo que a maioria das pessoas tem parentesco ou “se conhece”, o que denota a maioria ter bom relacionamento. É indispensável observar também que a satisfação do cidadão usuário do serviço

público está diretamente relacionada com a qualidade e a agilidade no atendimento e solução de sua demanda.

Surge também a questão da capacitação e treinamento em que 46% afirma ter capacitação durante o ano, na forma de palestras e cursos, 28% participaram de apenas um curso de atualização em todo seu percurso, 6% participaram de alguns cursos em cidades vizinhas e 20% nunca participaram de cursos de atualização e capacitação e afirmaram que se houvesse oportunidade para seus setores, participariam.

A participação em programa de treinamento regularmente instituído deveria ser a regra da capacitação dos servidores, pois a Administração detém os meios financeiros e operacionais de executar tal tarefa. Todavia, em nossa máquina pública o que se nota é uma gama de servidores desmotivados e não capacitados e, de outro lado, um pequeno número de servidores públicos tentando se capacitar e encontrando pela frente uma série de entraves burocráticos, passando a se capacitar por conta e risco próprio sem haver um incentivo da Administração (NELSON, 2011).

Em referência aos materiais e equipamentos para realização do trabalho dos servidores e infraestrutura, 100% dos funcionários estão satisfeitos o que é bom pois o impacto do baixo investimento foi a reduzida elevação da produtividade e do dinamismo da economia.

Também sobre o uso da internet para o desenvolvimento do seu trabalho, 84% afirma utilizar e 16% não necessita, juntamente com o uso de arquivos e aparelhos eletrônicos, 100% utiliza os dois tipos de ferramenta, sendo que 16% domina pouco as ferramentas de informática, 58% tem um domínio mediano e 26% domina muito, o que torna o serviço pouco informatizado e assim menos atualizado.

Quanto a se, no ambiente de trabalho, existe gestão participativa, 4% responderam que “sim” e 96% responderam que “não”. Cabe aos administradores públicos explorarem a dimensão gestão, colocando em prática as novas ideias gerenciais para oferecer um serviço público de melhor qualidade e de menor custo ao “cidadão-cliente”, termo cunhado por Bresser-Pereira, que gerou polêmica pela sua aproximação da lógica de mercado. Essa transformação ocorreria pela utilização das ideias e ferramentas de gestão mais recentes do setor privado “criticamente adaptadas” ao setor público: os programas de qualidade, a reengenharia organizacional, a administração participativa e outras (PEREIRA apud PAULA, 2005, p. 130).

A gestão participativa existe de fato quando os funcionários da administração pública estão comprometidos e participando ativamente na gestão no seu ambiente de trabalho. Verifica-se que, no município, ainda não foi implementada, fazendo com que a administração

perca, já que é uma ferramenta importante para a qualidade do serviço público ofertado e de menor custo

Questionados sobre se existe cooperação e trabalho em equipe no ambiente de trabalho entre os servidores, 62% afirmaram ter cooperação e 38% negaram gerando um ambiente de certa forma conflituoso e atrapalhando a jornada de trabalho e o rendimento dos servidores.

Quando considerado, no ambiente de trabalho, se existe estímulo à criatividade e à iniciativa, 42% respondeu “sim” e 58% respondeu que “não”, o que pode aparentar ser um nível alto por ser um ambiente com pouca cooperação entre os colegas de trabalho e por haver um índice alto de relatos de falta de estímulo.

Sobre a LEI MUNICIPAL N° 042, DE 29 DE JUNHO DE 1993, a qual institui o Regime Jurídico Estatutário dos Servidores Públicos do Município de Barra Funda – RS, 64% afirma conhecer pouco, 32% conhece muito e 4% não tem conhecimento. É necessário que o servidor público, após sua posse, conheça o Estatuto com as determinações sobre seus direitos e deveres; suas obrigações e proibições, a fim de que não cometam arbitrariedades. Ao terem amplo conhecimento sobre o Estatuto os servidores prestam um serviço mais eficiente, pois maximizam os impactos positivos e reduzem os impactos negativos no serviço, além de poderem exigir dos gestores melhores condições de trabalho.

Verificou-se também que 96% dos servidores afirmaram não terem conhecimento de investimento em política de valorização do servidor público, enquanto 4% tem conhecimento. Existe atualmente uma intensa cobrança por qualidade e responsabilidade pelo atingimento de metas, em uma ótica de ações planejadas, trabalhando com novos padrões de servidores ágeis, eficientes e comprometidos com resultados. Para que isto ocorra, é imprescindível uma mão de obra motivada, qualificada e técnica. A concretização desse apoio administrativo provavelmente exige um planejamento estratégico de médio e longo prazo, não somente com reformas pontuais, mas estruturais na valorização daqueles que estão a serviço do público (OSÓRIO, 2005).

Relacionado à participação dos processos de inovação no desenvolvimento do trabalho 28% dos pesquisados afirmaram que participam e 72% não participam. Contudo, 28% declararam não participarem do planejamento do seu setor e 72% revelaram que participando planejamento. Esses resultados demonstram que a maioria contribui com idéias inovadoras, que podem ser transformadas em planos adequados e realistas, identifica eventuais e potenciais problemas, dando ciência ao seu gestor sugerindo alternativas de ação.

Quando questionados sobre se possuíam autonomia para desenvolver atividades no setor de trabalho, 8% dos servidores revelaram ter autonomia, 62% não possuem autonomia e 30% afirmaram que às vezes possuem. De acordo com Souza, (2002, p.84), a nova administração pública prega a transparência das ações e decisões de seus gestores, conferindo-lhes maior autonomia, vinculada à responsabilidade social, o que leva a novas formas de controle: controle este de resultados e de efetividade, que podem ser medidos por indicadores, controle de qualidade de serviços e controle social, que trata da relação dos cidadãos com os atores das instituições o que pode-se notar que não é a realidade do município em estudo.

Sobre as competências em que os servidores têm maior domínio constatou-se que 24 servidores consideraram ter capacidade técnica, 36 referiram conhecer o funcionamento da organização pública, e 42 servidores relataram conhecer o trabalho que realizam e seus impactos nas demais atividades, 48 desenvolvem o trabalho com qualidade, e 14 propõem novas ações e mudanças na organização. Para ter uma tecnologia na gestão pública, é necessário que se tenha uma boa gestão de pessoas. Uma de suas abordagens é a gestão baseada em competências para assegurar que estes servidores tenham melhor desempenho no cargo e ofereçam um serviço de boa qualidade à sociedade.

Com relação ao posicionamento dos servidores quanto a suas habilidades, 34 servidores se disseram capazes de trabalhar de forma independente, criativa, e de resolver eventuais problemas; 50 relataram assumir o trabalho de forma a garantir o planejado; 48 mencionaram ter capacidade de comunicação, bom-senso, disciplina em equipe e todos os 50 entrevistados informaram interagirem com as pessoas de sua unidade e estimularem o trabalho cooperativo.

De acordo com a Confederação Nacional dos Municípios (2008), é fundamental que os servidores públicos tenham experiências estratégicas no serviço público como uma possibilidade de intervenção consciente e criativa para que venha a romper com a cultura de submissão. Além disso, é fundamental que o servidor desenvolva habilidades, tais como: iniciativa, responsabilidade, inteligência prática, empreendedorismo, comunicação, criatividade, relacionamento interpessoal, liderança, bom senso (SOUZA, 2002). Estas dimensões são necessárias na formação dos servidores de acordo com a realidade e as metas estabelecidas pela administração pública a serem alcançadas. Nenhum processo de reforma prospera sem o desenvolvimento de pessoas.

E para finalizar foi questionado aos servidores se os mesmos são realizados profissionalmente e 56% afirmaram estar trabalhando no local planejado para sua vida e profissão e os outros 44% responderam que não trabalham em sua área ou não se realizam

profissionalmente, o que retrata que o medo do desemprego faz a população buscar pelo serviço público para ter estabilidade e muitas vezes não traz os resultados esperados pelo servidor não atuar com vontade ou com dedicação ao trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo central deste estudo foi analisar o perfil do servidor público do município de Barra Funda/RS. De maneira geral, observou-se durante o estudo que o servidor deve desenvolver habilidades e competências para prestar um serviço de qualidade. A análise dos dados identificou que a maioria dos servidores entrevistados sente falta de uma política efetiva de valorização e relata também que para a maioria o município não tem oferecido capacitação e treinamento há um longo tempo.

Vale salientar que o planejamento estratégico é uma ferramenta que tem se destacado na contemporaneidade, tem uma relação direta com o comprometimento e a participação de todos os agentes da Administração, porém, a maioria dos entrevistados não participa do planejamento do seu setor

Os resultados também demonstraram que não existe estímulo à criatividade e à iniciativa e que os servidores possuem parcial autonomia ressaltando que são ferramentas para a transformação de uma cultura burocrática para uma cultura gerencial, um rompimento que provoca mais aquisição de conhecimentos e consecutivamente mais habilidades para o exercício da cidadania (PEREIRA apud PAULA, 2005, p.131).

Pode-se identificar que os servidores entrevistados relatam moderado grau de cooperação. É curioso notar a ausência de conhecimento sobre o Estatuto dos servidores, pelo longo tempo de serviço da maioria dos respondentes o que demonstra falta de interesse de servidores e Administração por seus direitos.

Identificou-se as competências e habilidades individuais relatadas pelos servidores, para os quais informam maior domínio. Dentre elas destacam-se: capacidade técnica; conhecimento sobre o funcionamento da organização pública, sobre o trabalho que realiza e seus impactos nas demais atividades, desenvolvimento do trabalho com qualidade, proposição de novas ações e mudanças na organização.

A competência é órgão de tecnologia pública necessária para que se tenha uma boa gestão de pessoas, que busca a aquisição de conhecimentos, habilidades e atitudes. A vantagem deste modelo está em buscar novas competências por parte dos servidores como estratégia de

desenvolvimento para o município (ALMEIDA, 2013). É imprescindível que os servidores públicos tenham experiências estratégicas no serviço público como uma possibilidade de intervenção de romper com a cultura de submissão e que desenvolvam habilidades, tais como iniciativa, responsabilidade, inteligência prática, empreendedorismo, comunicação, criatividade, relacionamento interpessoal, liderança, bom senso.

Portanto, faz-se necessária a valorização do servidor pela administração pública, por meio da participação nas tecnologias de gestão, garantindo com isso, seu compromisso em relação aos resultados a serem alcançados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AFFONSO, L. M. F.; ROCHA, H. M. **Fatores organizacionais que geram insatisfação no servidor público e comprometem a qualidade dos serviços prestados**. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 7, 2010, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <http://www.aedb.br/seget/artigos10/234_SEGeT_Fat_Organizacionais_c_autores.pdf>. Acesso em: 30 mai. 2012.

ALMEIDA, E. C. de. **Perfil do Servidor Público na Gestão Municipal**: aproximações e distâncias entre o perfil apresentado na literatura sobre reforma do Estado e a realidade em Santo Antônio de Jesus. 2013. 45p. (monografia). Universidade Federal do Recôncavo Bahiano - UFRB. Cachoeira. 2013. Disponível em: <<http://docplayer.com.br/2489136-Etenize-cerqueira-de-almeida.html>>. Acesso em: 02 mai. 2016.

BARRA FUNDA, **Regime Estatutário dos Servidores Públicos**, LEI MUNICIPAL Nº 042, DE 29 DE JUNHO DE 1993. Disponível em: <<http://www.barrafunda.rs.gov.br/images/2014/09/REGIME-ESTATUTARIO.pdf>> Acesso em: 14 mai. 2016

BONEZZI, C. A.; PEDRAÇA, L. L. de O. **A nova administração pública**: reflexão sobre o papel do servidor público do estado do Paraná. Monografia (PósGraduação em Formulação e Gestão de Políticas Públicas), Universidade Estadual de Londrina, 2008.

BRASIL. **Constituição Federal**. 05 de Outubro de 1988. 1. Ed. Curitiba : Editora Juruá, 1999, artigo 37, caput.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS MUNICÍPIOS – CNM **Nova Administração Pública**: Gestão Municipal e Tendências Contemporâneas / Confederação Nacional do Município – Brasília: CNM, 2008. 64 p. Vol. 6. Disponível em: <<http://www.cnm.com.br/>>. Acesso em 31.01.2013

DI PIETRO, M.S. Z. **Direito Administrativo**. São Paulo Jurídico Atlas, 2003

FERRARI, R. M. N. **A Profissionalização da Função Pública e as Exigências da Eficiência Administrativa.** In: Congresso Ibero-Americano de Direito Administrativo. 2003.

FIGUEIREDO, L. V. Curso de Direito ADMINISTRATIVO. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

GIANNINI, F. **SINDIF**, março. 2003. Disponível em:<<http://www.aifsp.org/members/destaque/sinp1.htm>>. Acesso em: 20 mai. 2016.

MEIRELES, H. L. **Direito Administrativo Brasileiro.** São Paulo: Malheiros, 1995.

NELSON, L. C. N. **Capacitação e afastamento de servidores públicos da união:** distinção e aplicação combinada dos institutos jurídicos existentes. 2011. Segurança & Cidadania. Disponível em: <http://www.esaf.fazenda.gov.br/assuntos/biblioteca/textos-para-dissertacao/arquivo.2013-04-17.1619552439>. Acesso em: 03 jun. 2016

OLIVEIRA, F.B., SANT'ANNA, A.S., VAZ, S.L. **Liderança no contexto da nova administração pública:** uma análise sob a perspectiva de gestores públicos de Minas Gerais e Rio de Janeiro. RAP – Rio de Janeiro 44 (6): 1453-75, Nov./Dez. 2010

OSÓRIO, F. M. **Novos Rumos da Gestão Pública Brasileira:** dificuldades teóricas ou operacionais? Revista Eletrônica sobre a Reforma do Estado – RERE, Salvador, Instituto de Direito Público da Bahia, n ° 1, março/abril, maio, 2005. Disponível em: <www.direitodoestado.com.br>. Acesso em: 11 jun. 2016.

PAULA, A. P.P. **Por uma nova gestão pública:** limites e potencialidades da experiência contemporânea –reimpressão – Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

PEREIRA, L.C.B. Revista do Serviço Público/Fundação Escola Nacional de Administração Pública — v.1, n.1 (nov. 1937) — Ano 49, n.1 (Jan-Mar/1998). Brasília: ENAP, 1937.

SOUZA, E.C. **A capacitação administrativa e a formação de gestores governamentais.** RAP Rio de Janeiro 36 (1): 73-88, jan/fev. 2002