

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA - UFSM
POLO UAB SANT'ANA DO LIVRAMENTO
PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA**

**PERMANÊNCIA DE SERVIDORES
SOBREQUALIFICADOS NO PODER LEGISLATIVO
DE SANTANA DO LIVRAMENTO NO RIO GRANDE
DO SUL**

ARTIGO DE ESPECIALIZAÇÃO

GILMAR AYRES SILVEIRA NUNES

SANTA MARIA – RS, 2013

**PERMANÊNCIA DE SERVIDORES SOBREQUALIFICADOS
NO PODER LEGISLATIVO DE SANTANA DO
LIVRAMENTO NO RIO GRANDE DO SUL**

Gilmar Ayres Silveira Nunes

Artigo de Conclusão de Curso de **Especialização em Gestão Pública** da
Universidade de Federal de Santa Maria/UAB- Polo de Santana do Livramento

Orientador: Professor Dr. Fernando do Nascimento Lock

SANTA MARIA – RS, 2013

Universidade Federal de Santa Maria-UFSM
Polo UAB Sant'ana do Livramento
Curso de Especialização em Gestão Pública

A Comissão Examinadora, abaixo assinada, aprova o Artigo de conclusão do curso de Especialização em Gestão Pública

**PERMANÊNCIA DE SERVIDORES SOBREQUALIFICADOS NO
PODER LEGISLATIVO DE SANTANA DO LIVRAMENTO NO RIO
GRANDE DO SUL**

Elaborador por

Gilmar Ayres Silveira Nunes

Como requisito para obtenção do grau de **Especialista na disciplina de Gestão Pública**

COMISSÃO EXAMINADORA:

Prof. Dr. Fernando do Nascimento Lock –

(Presidente/Orientador)

Prof. Ms. Tânia Moura Silva

Prof. Ms. Sidenei Caldeira

Santa Maria, Janeiro de 2013.

PERMANÊNCIA DE SERVIDORES SOBREQUALIFICADOS NO PODER LEGISLATIVO DE SANTANA DO LIVRAMENTO NO RIO GRANDE DO SUL

RESUMO

O Poder Legislativo de Santana do Livramento, tem parte da sua força de trabalho sobrequalificada, este estudo buscou os motivos de permanência desses servidores no poder. Após tratativas individualizadas com cada servidor do poder, para verificação de quem estaria predisposto a participar da pesquisa e responder um questionário que foi apresentado aos mesmos em forma de uma tabela do tipo Escala Likert de cinco pontos adaptada a situação. Tendo o estudo por objetivo subsidiar as discussões entre a Mesa Diretiva do Poder e Associação Servidores na busca de soluções. Onde a falta de concurso público é uma das principais causas da sobrequalificação, bem como causa de desmotivação dos respondentes do questionário. Foi constatado ser a estabilidade funcional o principal motivo para que servidores permaneçam no órgão. Sendo que a solução imediata para o problema da sobrequalificação seria a criação de um plano de carreira, e/ou a criação de uma gratificação por escolaridade, com estímulos monetários para os servidores que apresentem as condições para obtenção de tais estímulos.

Palavras – chave: Sobrequalificação; Servidores; Poder Legislativo

1 Introdução

O fim da ascensão funcional eliminou a possibilidade de servidores ascenderem para outro cargo, sem a realização de concurso público. A Constituição de 1988 retirou dos servidores esse direito, uma vez que o mesmo caracterizava favorecimento dos servidores em detrimento da população em geral.

Antes do novo regramento dado pela chamada “Constituição Cidadã”, ou seja, em período anterior a 1988, a ascensão funcional, que era o meio pelo qual o servidor poderia ser investido em cargo diverso do que ocupava, era permitida ao servidor público ocupante de cargo efetivo. Eram utilizados para isso os concursos internos ou reserva de vagas em concursos aberto ao público. Vagas essas utilizadas para que fosse realizada seleção interna nos órgãos da administração pública. Com isso era possível aos servidores ter ascensão funcional que conjuntamente com as promoções ou progressões por titulação, evitavam a sobrequalificação de funcionários, já que os mesmos podiam trocar de cargos. Desempenho e gratificações por tempo de serviço, as possibilidades de desenvolvimento dentro de planos de cargos e carreiras estabelecidos. Eram benefícios que os servidores tinham.

Apesar de não haver essa possibilidade, servidores buscaram dar continuidade em sua educação. Com isso boa parcela dos cargos ocupados por servidores com as

qualificações previstas para seus cargos, passaram a ter servidores com sobrequalificação. O que gera descontentamento, desmotivação e preocupações a todos os servidores que fazem parte do corpo de funcionários estatutários, mais especificamente aos dez funcionários do poder Legislativo Santanense que participaram da pesquisa, e faz com que os gestores estejam frente a um problema grave de administração.

Este estudo objetivou subsidiar à Associação de Servidores da Câmara Municipal(ASCAM), nas negociações com a Mesa Diretiva do poder na busca da implantação de um Plano de Carreira, visando atender as necessidades dos servidores, melhorando a sua motivação e a qualidade dos serviços prestados juntamente com a imagem do serviço público no Legislativo de Santana do Livramento/RS.

2 Referencial teórico

2.1 Organização

Organização é um termo que passou a ser utilizado há pouco tempo. Seus primeiros registros vêm do século XIX, principalmente da França. Mooney e Reiley (1939) assim, o conceituaram: É a forma de associação humana pra consecução de certo objetivo. No sentido formal, significa ordem; seu corolário, um procedimento sistemático. Organização é esforço associado.

A partir dessa definição, muitos autores desenvolveram seus conceitos e aplicações, como Hampton (1992), Organização é uma combinação intencional de pessoas e de tecnologias para atingir um determinado objetivo”. Mais recentemente, Daft (2002) descreve organização como entidades sociais que são dirigidas por metas, são desenhadas, como sistemas de atividades, deliberadamente e estruturados e coordenados e são ligadas ao ambiente externo.

Observando esses conceitos, percebe-se que o termo organização é amplo e pode conter vários sentidos. Etimologicamente, o termo organização vem da palavra grega organon, que significa órgão, a qual se percebe sua aplicação para os órgãos (governos, empresas e outros) criados pelos homens para desempenhar determinadas funções e atingir objetivos definidos. As organizações são vistas como entidades sociais porque são constituídas por pessoas e se voltam para atingir objetivos e alcançar resultados: proporcionar lucros para as empresas ou satisfação social para aos governos. São

estruturadas intencionalmente para dividir o trabalho, sendo que seu desempenho é papel de seus membros.

A palavra organização significa empreendimento humano elaborado e programado para atingir determinados objetivos.

As organizações são extremamente heterogêneas e diversificadas, de tamanhos diferentes, de características diferentes, de estruturas diferentes, de objetivos diferentes. Existem organizações lucrativas (chamadas *empresas*) e organizações não-lucrativas (como Exército, Igreja, serviços públicos, entidades filantrópicas, organizações não-governamentais – ONGs – etc. Chiavenato (2004, p.2)).

Esse conceito se aplica a todos os tipos de organizações, sejam elas lucrativas ou não, como empresas, clubes, hospitais e outros.

De acordo com Coelho (2009) são chamadas de organizações as associações do setor privado e as organizações estatais, que por serem instituídas pelo estado para desempenhar funções de interesse público, são mais frequentemente chamadas instituições.

Ainda o mesmo autor diz que as organizações são auto-referenciadas, tendo interesses próprios e objetivos e variáveis, as instituições têm objetivos permanentes a serem perseguidos em favor de toda a coletividade e não dos membros que a integram.

A organização da administração pública no Brasil, segundo Slomski(2001) é exercida pelos órgãos da administração direta, pelos órgãos da administração indireta e por órgãos da administração delegada. A administração direta compreende a organização administrativa do estado. A administração indireta é atividade administrativa caracterizada como serviço público, deslocado do estado, para outra entidade por ele criada (Autarquias, empresas públicas, sociedades de economia mista e fundações). A administração delegada complementa a ação do estado subdividindo-se em descentralização por cooperação e descentralização por colaboração.

Ainda de acordo com Slomski(2001) “a instituição Câmara Municipal de Vereadores faz parte da administração direta em nível municipal e pertence ao Poder Legislativo, sendo o poder exercido pelos vereadores .”

2.2 Gestão de pessoas na administração pública.

A gestão de pessoas na administração pública obedece, a Constituição Federal, as Constituições Estaduais, Consolidação das Leis do Trabalho- CLT e Leis que estabelecem os Regimes Jurídicos dos Servidores, informa Rio Grande do Sul, Secretaria da Fazenda(2011).

A constituição Federal de 1988 preferiu usar a designação servidor público e agente público para efeito de se referir aos trabalhadores vinculados ao Poder Público, informa Rio Grande do Sul, Secretaria da Fazenda (2011). Sendo agente público uma designação mais abrangente e servidor público e aquela categoria de agente cuja atuação é permanente, profissional, e estão a serviço da Administração Pública. No conceito de servidor público ainda de acordo com esse compreendidos, servidores temporários, empregados públicos e servidores estatutários.

Para Arruda (2009) o recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização. É basicamente um sistema de formação, através do qual a organização divulga e oferece ao mercado de recursos humanos, oportunidades de emprego que pretende preencher. O Recrutamento é feito a partir das necessidades presentes e futuras dos Recursos Humanos da organização. Esse recrutamento requer um cuidadoso planejamento.

Chiavenato(2004) conceitua a Seleção de Pessoas da seguinte maneira, a seleção de pessoas funciona como um filtro, que permite que apenas algumas pessoas possam ingressar na organização : aquelas que apresentam características desejadas pela organização . Há um velho ditado popular que afirma que a seleção constitui a escolha certa da pessoa certa para o lugar certo. Em termos mais amplos, a seleção busca, dentre os vários candidatos recrutados, aqueles que são mais adequados aos cargos existentes na organização, visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal, bem como a eficiência e o desempenho do pessoal, bem como a eficácia da organização.

Para o recrutamento e seleção de servidores estatutários, objeto desse estudo, a Constituição de 1988, diz no seu artigo 37 inciso II:

Art 37 inciso II a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos , de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração.

De acordo com Bergue (2010), treinamento pode ser definido como atividade tipicamente de curto ou curtíssimo prazo, orientada para a preparação do agente, com vistas a desempenhar atribuições pertencentes, à esfera de competência ou órbita de influência do cargo. Sendo essa a forma com que no serviço público atual os governos, têm se voltado para ações de treinamento, como forma de melhorar seu desempenho pela via da qualificação de seus serviços, hoje existem escolas de gestão publicas nos poderes executivos do estado e federal.

A remuneração de um indivíduo não é apenas o pagamento de um salário, pois envolve outros fatores do ponto de vista do empregado. Como destacam Megginson et al. (1998, p. 302), “remunerar é dar aos empregados um pagamento financeiro como recompensa pelo trabalho realizado e como motivador de desempenho futuro”. Hiavenato (2004) entende que organizações mais modernas e bem-sucedidas estão aderindo a programas de remuneração flexível e variável capazes de motivar, incentivar e mexer com o brio das pessoas. Para ele, a remuneração fixa e estável não consegue motivar as pessoas. Ela funciona como mero fator higiênico e não incentiva a aceitação de riscos e de responsabilidades.

Os fundamentos constitutivos do sistema remuneratório na administração pública brasileira estão balizados pelo disposto no art. 39, da Constituição Federal. Nesse dispositivo destaca-se, BRASIL(1988), como parâmetro de definição do valor do trabalho, desenvolvido pelo agente investido em cargo ou emprego público, o contido no § 1º do já citado artigo da Constituição Federal: § 1º A fixação dos padrões de vencimento e dos demais componentes do sistema remuneratório observará: I – a natureza, o grau de responsabilidade e complexidade dos cargos componentes de cada carreira; II – os requisitos para investidura; III – as peculiaridades do cargo.

O plano de carreira define a trajetória do servidor dentro do serviço público, benefícios, aposentadoria e etc.

Quanto a carreira no serviço público, Salles e Nogueira colocam que:

Há pretensão de que o planejamento de carreiras numa organização seja um ponto fundamental para o incentivo à motivação e ao desenvolvimento de seus profissionais. Entretanto, sua má utilização pode gerar um círculo vicioso de desestímulo profissional podendo ter como conseqüência, o não aperfeiçoamento dos próprios sistemas de carreiras. No serviço público atual, via de regra, o indivíduo permanece no mesmo cargo até sua aposentadoria, o que contribui para um maior engessamento profissional. A inflexibilidade legal, que dificulta a busca de novos rumos para a situação funcional, dificulta também a emersão de novas expectativas na relação de trabalho (Salles e Nogueira ,2006, p. 135).

O servidor público não é empregado do governo. É empregado do Estado. O governo é transitório, circunstancial, episódico. O Estado é definitivo e permanente. A estabilidade é, portanto, o porto seguro do servidor público para não soçobrar às tormentas das transitoriedades dos governos. (SIQUEIRA , 2008).

A estabilidade no emprego no setor público atua como um elemento importante de motivação do servidor, sendo adotada em muitos países, não só no Brasil, mas também na quase totalidade da Europa. Nos Estados Unidos, o emprego pode ser mantido por um

servidor, embora não haja estabilidade. Regras mais flexíveis possibilitam a demissão em casos de cortes orçamentários, indisciplina, reestruturação de órgãos ou desempenho fraco (IGPDE, 2008; RODRIGUES, 1995).

Para Bergue (2010), o instituto da estabilidade é garantia constitucional que alcança os servidores detentores de cargo público aprovados em estágio probatório, servidores estatutários, (art. 41 da Constituição da República Federativa do Brasil). “Art.41 – São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público” . BRASIL, 1988 (EC nº 19/98).

2.3 Gestão de pessoas no Poder Legislativo (Câmara Municipal) de Santana do Livramento.

Poder legislativo (também legislatura) é o poder do Estado ao qual, segundo o princípio da separação dos poderes, é atribuída a função legislativa. Por poder do Estado compreende-se um órgão ou um grupo de órgãos pertencentes ao próprio Estado, porém independentes dos outros poderes.

No Brasil de acordo com o art.44 da carta magna, BRASIL 1988, “o Poder Legislativo é exercido pelo Congresso Nacional, que se compõe da Câmara dos Deputados e do Senado Federal.” Informa Slomski(2001,p.362) “que nos Estados e no Distrito Federal o Poder Legislativo é exercido por Deputados Estaduais e Distritais respectivamente em suas Assembleias Legislativas e nos Municípios o poder é exercido pelos Vereadores em suas Câmaras Municipais.

No município, o poder é exercido pela Câmara de Vereadores. Estes são eleitos pelo povo, para um mandato de 4 anos, seguindo as normas gerais da constituição e normas estaduais. O número de vereadores é proporcional à população do município, observados os seguintes limites, conforme artigo 29, IV da Constituição de 1988,BRASIL(2008):a) mínimo de nove e máximo de vinte e um nos Municípios de até um milhão de habitantes. Santana do Livramento com seu Poder Legislativo, na atual legislatura tem dez vereadores,mas para proxima legislatura o número será de dezessete vereadores.

A Composição Administrativa atual do Poder Legislativo de Santana do Livramento é a seguinte:Mesa diretiva formada por um presidente ,um vice , um secretario eleitos entre os 10 vereadores .Seus cargos administrativos perfazem um total 22 funcionários, desses 5 são cargo de confiança e 18 cargos estatutários.Havendo ainda aproximadamente 50 cargos de confiança e terceiriza funções de segurança e copeiragem, não existindo área de RH pois, restringe-se à tradicional função de administração de pessoal, ou seja atua como

departamento de pessoal concentrando seus esforços basicamente nos processos burocráticos não desenvolvendo qualquer ação no campo das relações coletivas ou como instâncias mediadoras dos conflitos dentro da instituições. Geralmente, essas relações envolvem diretamente os níveis de direção.

O plano de carreira existente tem mais de vinte e cinco anos, sofrendo apenas reformas pontuais, ao sabor do Presidente da época, a descrição de cargos e ultrapassada e não condizente as funções cotidianas dos dias atuais. Não há preocupação do Poder Legislativo em atualizar, constantemente, o conhecimento de seus servidores – através de cursos, treinamentos e palestras – para impedir, deste modo, um engessamento de conhecimento altamente nocivo ao desempenho do servidor e conseqüentemente da Instituição.

Alguns funcionários acumulam mais de uma função e quase todos se sentem desmotivados, pois não vem seus esforços recompensados.

Conceitua Bergue (2010) o servidor estatutário, Como aqueles que ocupam cargos públicos e cujo vínculo laboral como ente estatal é regulado por estatuto próprio - o estatuto dos servidores públicos, instituído na forma da lei específica, admitidos na forma do art. 37, inciso II, da Constituição Federal.

O Município de Santana do Livramento em sua LEI Nº 2.620 DE 27 DE ABRIL DE 1.990.- Estatuto do funcionário público municipal, no seu art. 23: Art. 23-Adquire a estabilidade, após três anos de efetivo exercício, o servidor nomeado por concurso público.

A definição de salário, como retribuição em dinheiro ou equivalente paga pelo empregador ao empregado em função do cargo que este exerce e dos serviços que presta durante determinado período de tempo, é de Chiavenato(1999). E define remuneração como : pacote de recompensas quantificáveis que um empregado recebe pelo seu trabalho. Inclui três componentes: remuneração básica, incentivos salariais e remuneração , incentivos salariais e remuneração indireta/benefícios .

Em Santana do Livramento com sua Lei nº 2.620 de 27 de abril de 1.990.- Estatuto do funcionário público municipal, que prevê nos artigos 63 e 64: Art. 63-Vencimento é a retribuição paga ao servidor por efetivo exercício do cargo, correspondente ao valor básico fixado em lei. Art. 64- Remuneração é o vencimento acrescido das vantagens pecuniárias, permanentes ou temporárias, estabelecidas em lei.Vale destacar que os vencimentos dos funcionários públicos deste município estão muito defasados, chegando a 47% de defasagem histórica.

Os processos de desenvolvimento de pessoas estão intimamente relacionados com a educação diz Chiavenato(1999) segue ele dizendo, desenvolver pessoas não é apenas dar-lhes informação para que elas aprendam novos conhecimentos , habilidades e destrezas e se tornem mais eficientes naquilo que fazem . É sobretudo , dar-lhes a formação básica para que elas aprendam novas atitudes , soluções , idéias, conceitos e que modifiquem seus hábitos e comportamentos e se tornem mais eficazes naquilo.

Em Santana do Livramento, não existe nenhum tipo de escola para treinamentos de funcionários, voltado para o desenvolvimento dos mesmos, limitando-se seus poderes, a darem cursos específicos de curta duração a seus agentes. É necessário destacar uma mera tentativa de criação de uma escola no legislativo santanense, onde foi aprovada lei que institui a escola do Legislativo . Onde até o momento nada de pratico foi feito, ficando apenas na aprovação da lei.

O processo de seleção em Livramento obedece a Lei nº 2.620 de 27 de abril de 1.990.- Estatuto do funcionário público municipal, no seu art. 4, diz: Art. 4º - A investidura em cargo público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, ressalvadas as nomeações para cargos em comissão declarados em lei de livre nomeação e exoneração. Portanto, seguindo os preceitos constitucionais.

De acordo com Caxito (2008) ,recrutar é reunir , convocar , alistar pessoas para um determinado fim. É arrebanhar ou reunir elementos para uma comunidade , grupo social , partido ou movimentos. A área de recrutamento de uma empresa faz exatamente isso: reúne, convoca, alista pessoas para um determinado cargo ou função a ser desenvolvida na organização .

Ainda, segundo o estatuto do município, o regime jurídico dos servidores públicos do Município diz o seguinte: Art. 9º - Aberta vaga em cargo público e constatada a necessidade de preenchimento, não havendo candidato habilitado, a critério da autoridade competente, será realizado o concurso público A forma de recrutamento hoje no serviço público para cargos estatutários (servidores de carreira) e somente o recrutamento externo . Servidores devem prestar concurso público se desejam alcançar cargos de nível mais alto, ainda que no mesmo órgão, pois isso segundo a constituição os põe em igualdade de condições com o público externo.

3. Método da pesquisa

A metodologia que foi utilizada neste trabalho foi quantitativa e descritiva, Richardson *et al.* (2007) classifica as pesquisas de duas maneiras: qualitativa e quantitativa. “Descreve ele a pesquisa quantitativa como aquela que se caracteriza pelo emprego de instrumentos estatísticos, tanto na coleta como no tratamento dos dados, e que tem como finalidade medir relações entre as variáveis”. Preocupa-se, portanto, com representatividade numérica, isto é, com a medição objetiva e a quantificação dos resultados. Procura medir e quantificar os resultados da investigação, elaborando-os em dados estatísticos.

3.1 Procedimentos de coleta e análise dos dados

Coleta de dados é a etapa da pesquisa em que se inicia a aplicação dos instrumentos elaborados e das técnicas selecionadas, a fim de se efetuar a coleta dos dados previstos, Marconi e Lakatos (2002). A técnica adotada nesta pesquisa para a coleta de dados foi o questionário, devido à possibilidade e facilidade de abranger a todos os servidores da Câmara Municipal de Santana do Livramento sendo esse o universo abrangido. Além disso, o questionário é a forma mais usada para coletar dados, [pois] possibilita medir com melhor exatidão o que se deseja, como destacam Cervo e Bervian (1983). Por isso a forma de coleta de dados será fundamentalmente por questionário.

O instrumento de coleta escolhido pelo estudo foi um questionário auto-administrado entregue aos respondentes. Conforme Marconi e Lakatos (2009), o questionário compreende um instrumento de coleta de dados primários, com uma série ordenada de perguntas, que podem ser respondidas sem a presença do entrevistador. É importante destacar que algumas questões foram adaptadas do TCC, Estudo da Permanência no Cefet-SC dos Servidores Técnico-Administrativos em educação com formação Superior ocupantes de Cargos e Níveis “C” E “D”, tendo por autor Nédio Gonzaga de Souza, por ser esse questionário o mais adaptado a situação na Câmara Municipal de Santana do Livramento.

População é o conjunto de seres animados ou inanimados que apresentam pelo menos uma característica em comum Marconi e Lakatos (2002). Nesta pesquisa a população foi constituída por 10 servidores estatutários, que após conversação previa para informá-los sobre o motivo da pesquisa, e quando da entrega do questionário foram devidamente esclarecidos como proceder com o mesmo, formaram o grupo de servidores que se dispuseram a colaborar, dos 18 servidores que ocupam cargos no Câmara Municipal de

Santana do Livramento no RS, organização pública que é objeto deste estudo apenas 10 responderam, 2 não compareceram ao trabalho no dia da pesquisa, os demais não eram sobrequalificados, em nenhuma das modalidades de sobrequalificação, e/ou não quiseram responder.

4. Apresentação e discussão dos resultados

4.1 Análise do perfil dos servidores

Na primeira parte do questionário apresentado, foram colocadas perguntas necessárias para identificação do perfil dos servidores, onde se obteve respostas sobre o sexo, idade, tempo de serviço na instituição, escolaridade, tipo de sobrequalificação e se funções exercidas eram mais de uma ou não, onde, 5 eram do sexo masculino e 5 feminino. Três tem idade entre 31 e 40 anos e os demais acima de 40 anos.

No item tempo de serviço, 4 tem de 11 a 20 anos e 6 tem mais de 20 anos. Quanto a escolaridade, 5 possuem nível médio e 5 possuem nível superior.

A sobrequalificação de nível médio sobre o fundamental foram 3 os declarantes, sendo 2 do sexo feminino e 1 do masculino, e de nível superior sobre o médio e fundamental foram 5 os declarantes, sendo 3 do sexo feminino e 2 do masculino. Dos servidores que responderam ao questionário 2 declaram não serem sobrequalificados. Oito servidores exerceram ou exercem mais de uma função.

4.2 Análise das respostas aos itens que foram formulados no questionário

O estudo levou em conta o percentual de respostas em cada assertiva, de acordo com a escala de concordância do tipo Likert, de cinco pontos, onde 1 significa Discordo Totalmente e 5 Concordância Total, para apurar incidência em cada uma delas.

Para elaboração das perguntas apresentadas aos informantes, foi utilizada uma adaptação da escala Likert, cujo objetivo é a coleta de uma quantidade importante de itens que indicam atitudes negativas e positivas sobre um objeto, instituição ou tipos de pessoa (RICHARDSON, 1999).

Tabela 1– Respostas aos questionamentos aplicados.

Questionamentos	Discordo Totalmente	Discordo	Neutro	Concordo Totalmente	Concordo
	A	B	C	D	E
4. A Constituição de 1988 retirou do servidor público, ocupante de cargo efetivo, a possibilidade de ascensão funcional, por meio da qual o servidor poderia alcançar um cargo superior ao atualmente ocupado. Em relação a esta medida constitucional, você servidor :	6	2	1		1
5. A retirada da ascensão funcional da Constituição Federal de 1988 passou a ser um fator desmotivador para o servidor público?		2		5	3
6. Com a extinção da ascensão funcional, você buscou outras alternativas profissionais?			4	3	3
7. Nas Instituições Públicas constata-se certa inconsistência entre a área de formação do profissional e sua área de atuação. Na sua percepção essa inconsistência aparece dentro do órgão?				6	4
8. Com a Reforma Administrativa e Previdenciária nos Governos de Fernando Henrique Cardoso e Luís Inácio Lula da Silva vários direitos foram tolhidos dos servidores públicos, dentre eles destacam-se as mudanças nas regras para a aposentadoria . Estas reformas afetaram e/ou afetam sua permanência no órgão?	3		4	2	1
9-Benefícios como anuênios e licença premio afetam sua permanência no órgão?	1	1	2	3	3
10-Gratificações como a de permanência no serviço , afetam a sua decisão de aposentadoria?	2	2	2	1	3
10. Sua perspectiva de ingresso no serviço público estava focada na busca do desenvolvimento profissional?	1		2	4	3
11. Sua perspectiva de ingresso no serviço público estava focada em uma suposta estabilidade funcional?				6	4
12. Quando do concurso público, você optou por um cargo que exigisse menor escolaridade tendo em vista maior possibilidade de acesso ao serviço público?		5		3	2
13.Você considera a estabilidade funcional elemento essencial para a sua permanência no serviço público?	1	2		5	2
14 É seu objetivo permanecer na instituição até a aposentadoria?		5		4	1
15. A estabilidade funcional contribui para que os serviços sejam realizados com maior eficiência e eficácia?		5		4	1
16. Você com sua formação (graduação, especialização, mestrado ou doutorado) está satisfeito com o cargo que ocupa atualmente na Instituição?	2	3	2	1	1
17. Em caso de discordância, você tem concentrado esforços para mudar esta realidade			2	5	3
18- Ser servidor público, em especial da Câmara Municipal, é motivo de “status” ?	3	4	1		2
19- Se sim esse status é motivo de permanência do órgão?	4	2	2		2
20-Existe vantagem para você servidor, enquanto do quadro da Câmara Municipal, participar de um concurso público de nível superior nesta Instituição?	2	2	2	2	2
21. A partir de sua experiência/vivência no órgão você se sente capaz de enfrentar o mercado de trabalho numa empresa privada?			4	2	4

22. Você tem realizado concursos públicos, para cargos que tem como exigência formação compatível com sua escolaridade?		3	3	1	3
23. Os funcionários com formação superior, as que os cargos exigem, estão motivados para exercer suas atividades profissionais?	5	3	2		
24- Seu salário influencia positivamente no desempenho de suas atividades?	4	1	1	2	2
25. Seu salário é compatível com sua função?	3	2	2	1	2
26. As políticas de remuneração e benefícios atendem as suas necessidades?	4	2			4
27. O salário pago à você pelo Governo está acima do valor pago pelo mercado de trabalho, para a função similar a que você exerce na instituição?	5		3		2
28. As condições de infraestrutura (ambiente físico, equipamento mobiliário, iluminação, ventilação, etc) contribuem para a sua permanência?	4	1	2	1	2
29. O convívio, a comunicação, a troca de informações, o relacionamento, ou seja, o bom clima dentro da Instituição, contribui para sua satisfação e permanência na instituição?	1	1	1		7
30. Existem políticas de capacitação/treinamento na instituição?	2	2	3	1	2
31- Se existem elas contribuem para seu crescimento profissional?	2	2	3	1	2
32. A flexibilidade do horário contribui para sua permanência na Instituição?	2		2		6

Fonte: SANTOS, Paulo Ricardo Godoy. Avaliação de desempenho no contexto da administração pública federal direta: aspectos determinantes de sua efetividade. 2005.

As questões de nºs 4,5 e 6 foram referentes a medida constitucional que retirou a possibilidade de ascensão funcional e procurou identificar se a mesma servia de fator motivador ou não e se foram buscadas outras alternativas profissionais.

Considerando as respostas, 80% funcionários discordaram da medida, foram neutros 10% e apenas 10% concordaram com medida constitucional. Quanto a ser um fator desmotivador, 80% funcionários concordaram que é fator desmotivador, 20% discordaram da questão cinco. No entanto, 60% funcionários buscaram outra alternativa profissional e 40% responderam serem neutros. Com as respostas concluiu-se que a medida constitucional serve de fator desmotivador, tanto que a maior parte dos entrevistados discordam e buscaram outras alternativas profissionais.

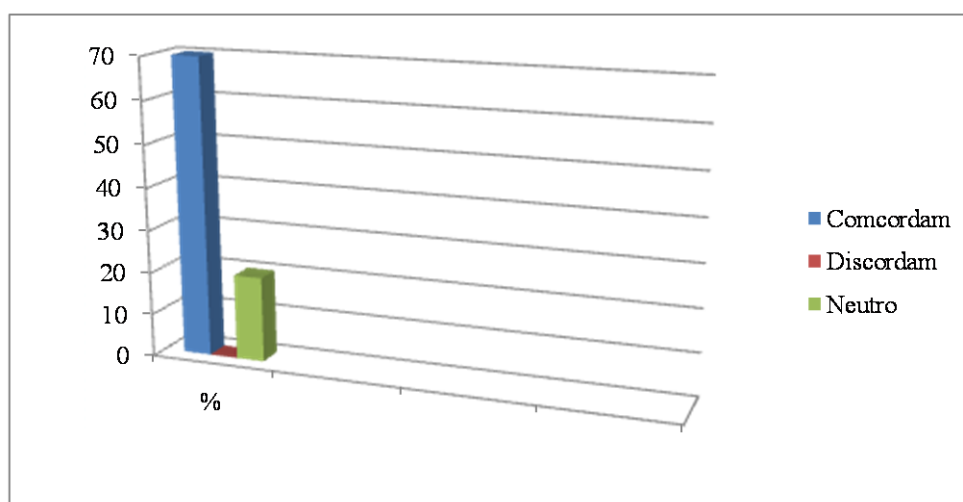
Respondendo a questão 7, 100% dos respondentes concordaram com a existência de inconsistência entre a área de formação profissional de cada um e sua área de atuação. A conclusão que os profissionais da Câmara Municipal de Santana do Livramento tem formação e atua em área diferentes da que são formados.

A permanência no órgão foi colocada nas questões 8,9 e 10 e buscou saber que fatores afetam ou não a permanência no poder. As reformas administrativas e previdenciária obtiveram 30% dos funcionários discordando, 40%, foram neutros e 30% ficaram no grupo

da concordância. Nota-se, assim, que as reformas pouco afetaram a permanência no poder. Benefícios, gratificações e desenvolvimento profissional obtiveram respostas muito parecidas. Onde o grupo da concordância obteve entre 40% e 70% nas questões já referidas, 20% foram neutros e entre 10% e 40% ficaram no grupo da discordância. Analisa-se que a conclusão é que o desenvolvimento profissional, benefícios e gratificações afetam a permanência no órgão.

As questões relativas ao acesso ao serviço público e a estabilidade funcional com suas implicações ficaram no grupo de questões de número que vão da 11ª a 15ª. Sendo que 100% concordaram que o ingresso no serviço público, foi devido a estabilidade e 50% dos entrevistados concordaram que fizeram concursos público para cargo com menos escolaridade. Sete dos entrevistados ou 70% concordaram que a estabilidade é essencial para sua permanência no serviço público, 30% ficaram neutros e o item que atribuí a estabilidade a contribuição para maior eficiência e eficácia do serviço está dividido em 50% dos entrevistados que concordaram e outros 50% ficaram no grupo da discordância. Os mesmos percentuais foram apresentados na questão de número 14.

Questão13- Você considera a estabilidade funcional elemento essencial para a sua permanência no serviço público?



Chegou-se a conclusão que a estabilidade funcional é o maior fator de ingresso e permanência no serviço público, não importando se o encargo tem exigência maior ou menor escolaridade.

As questões de número 16 e 17 estão relacionadas a satisfação de ocupação do cargo ocupado, onde o grupo que não está satisfeito foi de 50% dos entrevistados, 25% declararam-se neutros e outros 25% declararam estar satisfeitos com o cargo ocupado e 80% declaram realizar esforços para mudar a realidade com 20% ficando neutros na questão 17.

Respondendo a questão 18, 70% discordaram que ser servidor público é motivo de status, 20% concordaram e 10% ficaram neutros. Dos entrevistados que responderam ser vantagem participar de um concurso público de nível superior nesta instituição 40% discordaram e 40% concordaram e 20% ficaram neutros.

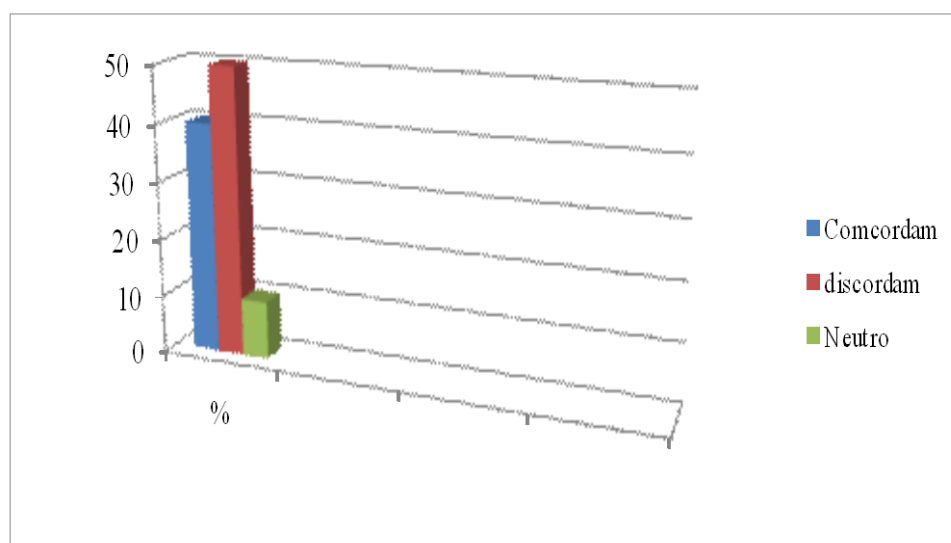
Na questão de número 21, 60% dos entrevistados se declararam capazes de enfrentar o mercado do trabalho privado e 40% ficaram neutros.

Na próxima questão 40% responderam que têm realizado concursos públicos para cargos que exigem formação escolar que possuem, os demais não estão realizando mais concursos conforme a escolaridade que possuem. Tem como exigência formação compatível com sua escolaridade, essa questão ficou com 30% dos entrevistados discordando e ou 40% no grupo da concordância, com 1 ou 10% ficando neutro.

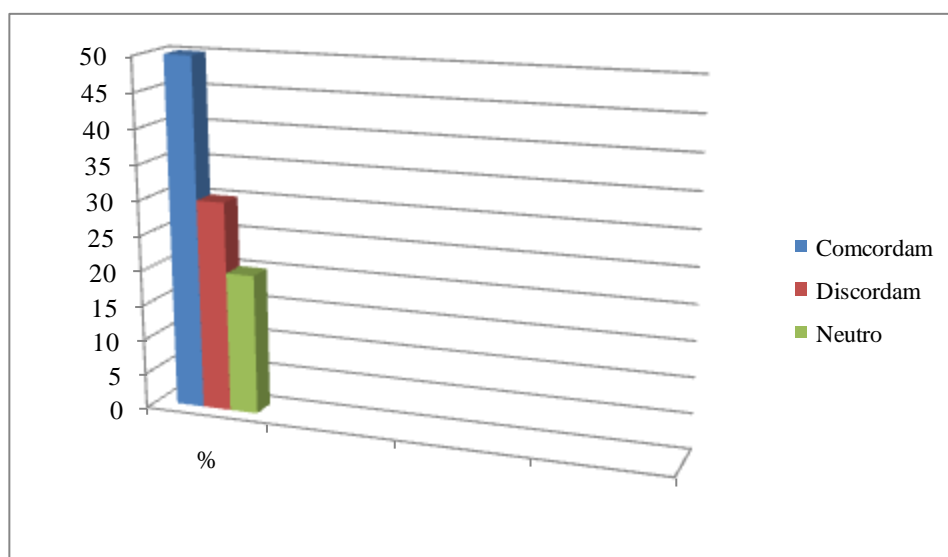
Na questão de número 23, 80% declararam estar desmotivados para exercer suas atividades profissionais e 20% ficaram neutros.

As questões de salário estão entre as de número 24 e 27. Sobre a influência do salário no desempenho das atividades 50% discordaram de sua influência positiva, 40% concordaram e 10% foi neutro. Discordaram de o salário ser compatível com a sua função 50%, enquanto 30% aceita a remuneração ser compatível conforme a sua função e 20% ficaram neutros. Declaram não ter atendidas suas necessidades com as políticas remuneração e benefícios, 60% dos entrevistados e 40% concordaram que são atendidas as suas necessidades. A discordância de receber um salário acima do pago pelo mercado é 50% e 20% concordam que recebem salário maior que o mercado opera com 30% sendo neutros.

Questão 24 - Seu salário influencia positivamente no desempenho de suas atividades?



Questão 25 - Seu salário é compatível com sua função?



A influência das condições de infraestrutura na permanência dos entrevistados no órgão recebeu a discordância de 50%, 30% concordaram com 20% neutros. O bom clima dentro da instituição recebeu 70% das concordâncias sobre a satisfação e permanência na instituição com 20% ficando no grupo das discordâncias e 10% dos entrevistados ficando neutro.

A existência de políticas de capacitação e treinamento na instituição tiveram 40% de discordância e 30% concordaram, 10% ficaram neutros. Assim como 40% discordaram que elas contribuem para seu crescimento profissional, com 30% neutros e 30% concordando.

A flexibilidade de horário contribuindo para a permanência no serviço público teve 60% de concordância e 20% discordando com 20% neutro.

Na análise da questão de número 33, precisa-se esclarecer que esta questão foi colocada para que os pesquisados pudessem colocar suas opiniões pessoais em outros fatores, que não tenham sido perguntados. Dois servidores não responderam. Das sugestões feitas ficou claro ser necessário uma reforma administrativa, que pré-estabeleça uma política salarial, crie um plano de carreira e traga uma melhora salarial significativa. Quanto as críticas, notadamente destacou-se o fato de o poder estar descaracterizado, em função das mesas diretoras serem omissas e submetidas as políticas do Executivo Municipal. Também, serem falhas na administração do próprio poder, pois servidores estatutários estão sobrecarregados por não haver concurso público, há pelo menos vinte anos, onde nesse período o poder passou a ter excesso de CCs, com o número de servidores administrativos diminuindo.

5 Considerações Finais

Este estudo buscou informações sobre os fatores que levam funcionários sobre qualificados a permanecerem no Poder Legislativo. Foi iniciado o estudo com o levantamento do perfil dos entrevistados, que mostrou serem do sexo feminino a maioria dos sobrequalificados e que prevalece a sobrequalificação de nível superior sobre as demais.

E que os motivos de permanência na instituição são: a estabilidade funcional, o bom clima na instituição, flexibilidade de horário, benefícios como anuênios e licença prêmio e gratificações de permanência no serviço, para servidores que poderiam estar aposentados

Nos demais levantamentos a conclusão obtida foi de que todos os entrevistados ingressaram no serviço público devido à estabilidade funcional, não importando se em cargo que tivesse a exigência igual a sua escolaridade ou de menor escolaridade. Também ficou claro que os baixos salários é um dos motivos de que ser funcionário do órgão não é motivo de status, e que maioria busca mudar a sua realidade, para isso, buscando fazer concursos em outros órgãos, e até mesmo, dentro do própria instituição para cargos com nível superior de escolaridade, quando houver.

Portanto, constatou-se que a estabilidade funcional é o principal fator, para que, servidores sobrequalificados permaneçam no poder. Mas, é urgente que sejam tomadas

algumas medidas de eficácia mais rápida, porém paliativas, até a realização de uma reforma administrativa, medidas tais como, alteração no atual plano de carreira, criando gratificações por escolaridade em percentuais, que sejam satisfatórios aos sobrequalificados e a criação de benefícios como vale alimentação, também seja feito convênio com escolas do legislativo e com o Senado Federal para que os servidores possam dar continuidade a sua educação, assim com já faz o Exército Brasileiro, através da Universidade do Legislativo e através das universidades, Unipampa com o seu curso de Gestão Pública, e UFSM através do seu curso de Administração Pública e Pós-graduação, promovam treinamentos regularmente aos servidores do poder, servindo inclusive de laboratório para seus acadêmicos.

Dessa forma a pesquisa atingiu seu objetivo de conhecer os fatores que levam funcionários sobrequalificados a permanecerem na Instituição Câmara Municipal de Santana do Livramento.

Referências

ALMEIDA, Alexandra Terezinha Carvalho; SANTOS, Nelson José. GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS NO PODER JUDICIÁRIO CATARINENSE, 104,105 p. . Artigo apresentado ao curso de especialização em Modernização da Gestão do Poder Judiciário, da Universidade do Sul de Santa Catarina - Campus Unisul Virtual.

BERGUE, Sandro Trescastro. Gestão de pessoas em organizações públicas. Caxias do Sul. 3.ed. Educ, 2010.

BERGUE, Sandro Trescastro, Cultura e mudança organizacional, Sandro Trescastro Bergue – Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC[Brasília]: CAPES:UAB , 2010.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em <http://www.presidência.gov.br/legislação/>. Acesso em 12 de nov de 2011.

CARVALHO Antônio Ivo ,Escolas de governo e gestão por competências: mesa-redonda de pesquisa-ação / Antônio Ivo de Carvalho. ... [et al.]. – Brasília:ENAP, 2009.109p.

CAXITO, Fabiano de Andrade. Recrutamento e Seleção de Pessoas. Curitiba : IESDE Brasil S. A., 2008.

CHIAVENATO, Idalberto, Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações/ Idalberto Chiavenato - 7. ed. rev. e atual. - Rio de Janeiro: Elsevier, 2004 - 6' reimpressão.

Estatuto do Servidor Publico Municipal de Santana do Livramento. Disponível em:http://www.camaralivramento.rs.gov.br/index.php?option=com_jdownloads&view=view_download&catid=6&cid=9539&Itemid=38> Acessado em 08 out 2011.

HOFMEISTER, Deise Leia Farias . Planejamento e Desenvolvimento de Carreira . Curitiba : IESDE Brasil S. A., 2009.

MALMEGRIN,María Leonídia, Redes Públicas de Cooperação em Ambientes Federativos-María Leonídia Malmegrin - Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC[Brasília]: CAPES:UAB ,2010.

SLOMSKI,Valmor, Manual de contabilidade municipal de acordo com a Lei de Responsabilidade Fiscal/Valmor Slomski – 2.ed.-São Paulo:Atlas,2003.SOUZA, Nédio Gonzaga. ESTUDO DA PERMANÊNCIA NO CEFET-SC DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO COM FORMAÇÃO SUPERIOR CUPANTES DE CARGOS DE NÍVEIS “C” E “D”. Monografia apresentada como requisito parcial ao Programa de Especialização em Gestão Pública, do Centro Federal de Educação Tecnológica de Santa Catarina.