



UEPB

Universidade
Estadual da Paraíba

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – UEPB
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – CCSA
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E ECONOMIA – DAEC
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

MARCELIO PORTO PEREIRA

**OS FATORES QUE INIBEM A QUALIFICAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS
MUNICIPAIS DE POCINHOS – PB**

CAMPINA GRANDE– PB

2016

MARCELIO PORTO PEREIRA

**FATORES QUE INIBEM A QUALIFICAÇÃO DO FUNCIONÁRIO PÚBLICO
MUNICIPAIS DE POCINHOS – PB**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC),
apresentado ao curso de graduação em
Administração da Universidade Estadual da
Paraíba, em cumprimento à exigência para
obtenção do grau de Bacharel em
Administração.

Orientadora: Profa. Dra. Waleska Silveira Lira

**CAMPINA GRANDE–PB
2016**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

P436f Pereira, Marcelo Porto
Os fatores que inibem a qualificação dos servidores públicos municipais de Pocinhos - PB [manuscrito] / Marcelo Porto
Pereira. - 2016.
22 p. : il. color.

Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2016.
"Orientação: Profa. Dra. Waleska Silveira Lira, Administração e Economia".

1. Gestão pública. 2. Qualificação. 3. Capacitação. 4. Servidores públicos. I. Título.

21. ed. CDD 658.312

MARCELIO PORTO PEREIRA

OS FATORES QUE INIBEM A QUALIFICAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS
MUNICIPAIS DE POCINHOS -PB.

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC),
apresentado ao curso de graduação em
Administração da Universidade Estadual
da Paraíba, em cumprimento à exigência
para obtenção do grau de Bacharel em
Administração.

Aprovado em: 12/05/2016.

BANCA EXAMINADORA

Waleska Silveira Lira
Prof.^a Dra. Waleska Silveira Lira (Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Viviane Barreto Motta Nogueira
Prof.^a Dra. Viviane Barreto Motta (Examinadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Joaquim Carlos Lourenço
Prof. Me. Joaquim Carlos Lourenço (Examinador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

CAMPINA GRANDE-PB

S FATORES QUE INIBEM A QUALIFICAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAL DE POCINHOS – PB

PEREIRA, Marcelio Porto¹
LIRA, Waleska Silveira²

RESUMO

A qualificação do funcionalismo público, tem se tornado uma grande necessidade diante da globalização existente nos dias atuais, entretanto a contextualização aplicada no setor público vem cada dia mais aumentando sua complexidade perante a sociedade e exigindo dos servidores públicos qualifiquem periodicamente, para poder assim assimilar com mais eficiência seus modelos de abordagens. Este artigo tem como finalidade identificar os principais fatores inibidores enfrentados pelos servidores públicos municipal da cidade de Pocinhos-PB, na busca pela sua capacitação; tendo como instrumentos principais a pesquisa bibliográfica e questionários, onde foram destinados aos servidores públicos: Efetivos, Comissionados, Contratados e prestadores de serviços da cidade de Pocinhos, com intuito obter uma maior quantidade e qualidade de informações, para com isto desvendar os principais fatores que inibem a qualificação do funcionalismo desta cidade. De acordo com a opinião dos entrevistados, foram identificados que para determinados tema, nos quais foram sugeridos através do questionário, existem diversos fatores inibidores da qualificação dos servidores Públicos, a exemplo: Compreensão com horários de trabalhos, valorização financeiras, valorização da capacitação profissional, valorização da carreira entre outros, comprometendo assim o processo de aquisição de novos conhecimentos.

Palavras-chave: Gestão pública. Qualificação. Servidores públicos.

1 INTRODUÇÃO

A gestão pública nas últimas décadas vem passando por transformações marcantes, tanto na parte burocrática como administrativa, em países desenvolvidos ou em países em desenvolvimento. No Brasil foram tomadas algumas medidas, com o intuito de prover uma melhor eficiência em sua prestação de serviços pelos seus servidores. Entre as quais pode-se destacar: Incorporação na nova Constituição Federal do princípio da eficiência, o qual tem como finalidades da ênfase a gestão pública; uma maior acessibilidade da população a gestão pública, cuja sua finalidade é da mais transparência para a população; e em relação a gestão pública mundial se destaca a Nova Administração Pública (NAP) como referência mundial, as quais são baseadas em princípios modernos da organização privada.

Um dos princípios da administração pública é a Eficiência (Artigo 37) da Constituição Federal Brasileira 1988, tem como objetivo o aperfeiçoamento da prestação dos serviços públicos.

¹ Graduando em Administração pela UEPB. E-mail: <marcelio-100@hotmail.com>

² Professora Orientadora. Doutora em Administração. E-mail: <waleska.silveira@oi.com>

Baseado neste princípio surge à necessidade da busca pela qualificação entre os servidores públicos com finalidade de aperfeiçoar-se, adquirir novos conhecimentos e uma visão mais detalhada do novo modelo de administração pública, para com isto aplicar nas suas funções, fornecendo assim a sociedade uma prestação de serviço de qualidade e eficiência.

Diversos autores têm enfatizado a qualificação profissional na gestão pública, a exemplo: de Bond (2007), onde o mesmo relata que na gestão pública é necessário que haja uma “propagação” de conhecimentos entre os servidores de todos os níveis hierárquicos e também tenham uma capacitação permanente. Já para Meirelles (2003), falta de planejamento, pessoas e uma racionalização dos serviços públicos comprometem a eficiência da gestão pública. De acordo com Chiavenato (2008), três fatores são de extrema importância e andam juntos, são eles: a capacitação, a qualificação e o aperfeiçoamento, mesmo quando como redundante, trata-se de indicadores de caráter pedagógico que estão vinculados ao planejamento das organizações e juntos promovem desenvolvimento com maiores eficiências das mesmas.

Na literatura, foram escritos diversos trabalhos científicos voltados para a qualificação profissional na gestão pública Municipal, Estadual e Federal. Autores como Pires (2005), onde os quais destacaram o tema: Gestão por competência em organizações de governo; Seabra (2001), escreveu sobre Nova Administração Pública e mudanças organizacionais; enquanto Secchi (2009), falou sobre os Modelos organizacionais e reformas da administração Pública. Surgindo uma lacuna em relação os fatores que dificultam a qualificação do servidor público municipal, com o objetivo de fazer o preenchimento desta “lacuna”, este trabalho será de grande relevância científica, pois se contribui no sentido de proporcionar respostas aos problemas propostos ou ampliar as formulações teóricas a esse respeito.

De acordo com a constituição Brasileira Federal de 1988, no seu artigo 37, inciso II, descreve que para esta apto à assumir um cargo ou emprego público, se faz necessária aprovação através de provas e títulos de acordo com a natureza e a complexidade do cargo pretendente e que os princípios regentes: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. Porém nem todas as pessoas que ingressam no serviço público através de concurso têm a qualificação adequada para sua função, tendo assim a necessidade de reciclar-se sempre.

Para Bond (2007), o gestor público tem que implementar inovações na gestão pública, criando projetos e programas, atualizando o serviço público para propor um serviço à sociedade. Para isto é extremamente importante que seus servidores estejam qualificados para acompanhar o desenvolvimento do setor.

Meirelles (2003) relata que não existe área propícia para surgimentos de erros na gestão pública, e sim uma globalização abrangendo tanto o município, estado e a União, isto graças a falta de planejamento e de pessoas como também a má instrução, que a solução para estes problemas seriam a reforma em toda estrutura da área administrativa.

Na Visão Drucker (1998), a base do crescimento profissional depende da capacidade do indivíduo esta sempre apto a buscar informações e passar adiante, “se um administrador não souber algo sobre as funções de seus colegas, não entendera o como nem o porquê do seu modo de agir e não pode continua nessa ignorância, pois o conhecimento está à disposição”.

Para Chiavenato (2008), a gestão de pessoas esta ligada com a mentalidade que é desenvolvida nas organizações, e para isto ocorrer com sucesso vai depender da cultura organizacional que é utilizada na empresa.

Compreender este processo da busca pela qualificação profissional do servidor público, bem como tentar encontrar solução para resolvê-los, é um desafio que todos os gestores públicos enfrentam diariamente. Por outro lado vale ressaltar que o problema de qualificação profissional, trata-se de um fato histórico. Sendo uma luta que os servidores e os gestores públicos travam há anos envolvendo tanto a esfera municipal, estadual e federal.

Pocinhos localizada no Curimataú Ocidental Paraibano possui uma população estimada em 18.272 mil habitantes de acordo com o IBGE (Instituto Brasileiro Geografia e Estatística), tem a sua data de emancipação política no dia 10 de Dezembro de 1953, sancionada pelo então governador João Fernandes Lima. De acordo com a PMP-SECADM Ofício: N° 013/2015, o município possui atualmente em seu quadro de funcionários 864 servidores, sendo que 31 (3,59%) Pensionistas ou Inativos, 518 (59,95 %) Efetivos, 07 (0,81%) Eletivos, 183 (21,18%) Contrato por excepcional interesse Público e 125 (24,13 %) Comissionados.

Um dos principais fatores que acarretam o comprometimento da busca pela qualificação seria a falta de políticas públicas que incentive seus servidores a reciclar-se, constituindo-se como uma das problemáticas nas quais o servidor público municipal de Pocinhos-PB enfrenta.

Os mesmos enfrentam diversos obstáculos na sua capacitação, fatores como disponibilidades de tempo, a falta de estrutura, falta de Políticas de planejamento entre outros, tornando assim o município com deficiências na sua prestação de serviço à comunidade.

Neste cenário de questionamento, faz-se necessário uma visão mais criteriosa para cada classe de servidores público, analisando suas dificuldades e desenvolvendo meios de propor uma melhor forma para que diminua estas series obstáculos. Para isto requer uma ação

governamental mais humana, voltada para os servidores com intuito que os mesmo busquem sempre suas qualificações e adquira novos métodos para que a sociedade possa contar com um funcionalismo cada vez mais eficiente e eficaz.

Diante do exposto este estudo busca responder ao seguinte questionamento: quais os principais fatores inibidores da qualificação profissional dos funcionários públicos da prefeitura municipal de Pocinhos no estado da Paraíba? Este trabalho tem como objetivo identificar os fatores que inibem a qualificação do servidor público municipal de Pocinhos-PB, e buscar soluções entre a gestão pública Municipal e os servidores, com finalidade que ambas partes possam entrar em um acordo comum, onde priorizem a qualidade do atendimento à população, e com isso consiga propiciar para a sociedade um melhor atendimento.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Gestão Pública

A gestão Pública pode ser definida como um processo em que o Estado desenvolve através de seus agentes públicos, de forma direta ou indireta, suas políticas sociais, tendo assim representações através de: Pessoas físicas ou jurídicas e órgãos, nas quais suas finalidades é exercer políticas administrativas.

De acordo com o artigo 37 da Constituição Federal são princípios fundamentais à gestão pública: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. Surge, então, à necessidade da qualificação dos funcionários públicos no tocante, à melhoria da prestação de serviço à população.

Para que a Administração pública possa ter êxitos nas suas convicções perante a sociedade, torna-se necessário que os servidores passem a desenvolver novos hábitos em suas funções, como por exemplo, estar sempre em busca de inovações e que os mesmo sintam-se como peça fundamental na engrenagem da gestão pública.

De acordo com Bond (2007), a administração pública tem passado por diversas mudanças, ou seja, a gestão pública passou a preocupar se mais com o desempenho de seus servidores, com seus resultados e a buscar formas para obter uma melhoria contínua. Mudanças essas que se destaca em três modelos: Patrimonialista, foi primeiro modelo de gestão pública brasileiro, surgido no Brasil na época no qual o Brasil ainda era colônia de Portugal; burocrático, este modelo ficou bastante conhecido por ele ter sido estudado pelo

Sociólogo Alemão Max Weber e também ter sido fonte de inspiração nas reformas Públicas dos Estados Unidos, por volta do século XIX a XX, durante a chamada progressiva era; e por fim o modelo gerencial ou nova gestão pública, nascido com intuito de ser um modelo pós-burocrático como também de estruturar à administração pública e amparado em valores tidos como referencias na administração Pública: eficiência, eficácia e competitividade. Porém, para alguns autores como Christensen, Lagreid e Wise (2002) e Kettl (2005), trata-se de um modelo delimitado em espaço e tempo como um processo de mudança nas administrações públicas do norte da Europa, do Canadá, e na Oceania nos anos 1980 e 1990.

No Brasil tais mudanças ocorreram, em princípio na década de 1980 quando a economia brasileira abriu as “portas” para o mundo, surgindo novas funções do estado burocrático sendo necessário incorporar no setor público as técnicas do setor privado.

Para Bond (2007), o papel do gestor público necessita a inclusão de um alto grau de responsabilidade em relação à gestão de inovação em organizações, programas e projetos públicos.

Nesse sentido, o autor avança no novo conceito de gestão Pública, quando trata de uma gestão pública que tem como objetivo principal os princípios da eficiência e da eficácia, os quais tornando assim uma exigência da população que de uma maneira ainda “tímida” começa a requerer seus direitos perante seus representantes públicos.

Administração Pública vem se transformando ao decorrer das últimas décadas, deixando o modelo burocrático, e buscando um modelo de organização que se encaixe as necessidades geradas pelo atual modelo socioeconômico.

Segundo Meirelles (2009), o serviço público é todo aquele prestado pela Administração ou por seus delegados, sob normas e controles estatais, para satisfazer necessidades essenciais ou secundárias da coletividade ou simples conveniência do Estado. Os servidores públicos constituem subespécies dos agentes públicos administrativos, categoria que abrange uma grande parte de prestadores de serviços à administração e área vinculadas por relações profissionais, em razão de investidura em cargos e funções a título de emprego e com retribuição pecuniária.

O novo modelo de gestão pública propõe uma visão similar à gestão privada, onde o qual, o seu objetivo é satisfazer as necessidades dos seus clientes “cidadãos”, tendo assim como principal objetivo inserir o conceito de eficiência na prestação do serviço público.

2.2 Gestão Municipal

Os municípios tiveram seu surgimento na época dos colonizadores portugueses, representavam para os homens e mulheres que tentava desbravar o novo território um símbolo da presença do estado e uma forma de solução dos problemas que enfrentavam, no sentido de obter um mínimo de condições de sobrevivência na terra ainda desconhecida.

A partir da década de 1980, os municípios passam a obter mais autonomia na sua gestão, com a Constituição Federal de 1988 os municípios obtiveram uma descentralização de poder, com isto surge a participação popular promovendo o surgimento de ferramentas como: Plano Diretor (PD), Plano Plurianual Anual (PPA), Lei Orçamentária Anual (LOA), Lei Diretrizes de Orçamentária (LDO), as quais contribuem para melhor interação do governo com a população.

Com isto os servidores passaram a desenvolver um papel de grande importância, pois são deles a responsabilidade de por em prática a capacidade de desempenhar com a máxima eficiência sua função perante a sociedade, para tal, foi necessário que o gestor público municipal desenvolvesse perante seus servidores um espírito de mudanças e entusiasmo, para juntos obter êxito nessa formulação, garantindo assim a sociedade um acesso mais fácil e digno aos seus munícipes.

Os municípios passaram a se desenvolver através de políticas participativas, passando a ter acesso às políticas públicas nas quais tiveram o propósito de amenizar as adversidades dos cidadãos brasileiros.

Junto com essas mudanças surgem então uma das mais importantes, a descentralização do poder municipal, criando às secretarias regionais as quais com objetivo de não só descentralizar o poder, mais também implementar um novo modelo de gestão, onde o intuito é agilizar a administração municipal, com aproximação entre o governo e os cidadãos, propondo assim a população uma política com maior equidade e integralidade a sociedade.

A autonomia dos municípios brasileiros é assegurada pela Constituição federal brasileira apoiada em tríplice aspecto político, administrativo e financeiro de onde a administração assegurar-se para as suas tomadas de decisões com auxílio da câmara de vereadores.

Os mesmos defeitos apontados na administração federal e na estadual são encontrados no âmbito municipal: ausência de racionalização dos serviços, agravada pela falta de planejamento e de pessoal técnico para a execução dos empreendimentos públicos reclamados pela comunidade. Surge uma reformulação de profunda importância na administração

municipal brasileira para a modernização dos métodos, sistemas e técnicas vigentes nos órgãos municipais, uma vez que as reformas até agora empreendidas são superficiais e dirigidas quase sempre à estruturação do quadro de servidores, como melhoria de vencimento, sem atingir e aperfeiçoar a prestação de serviços (MEIRELLES, 2003).

Conforme o autor relata, a gestão pública está carente de pessoas com o comprometimento com a eficiência, dispostas a propor à gestão pública um modelo de gestão com mais planejamento, coordenação e com uma visão mais produtiva.

2.3 Qualificação Profissional do Agente Público

Na busca por uma melhor qualidade na prestação do serviço público, surge a importância de aperfeiçoar periodicamente seus servidores públicos, com finalidades de prestar um serviço com mais eficiência.

A capacitação contínua tem como objetivo, estar aprimorando o servidor público para se adequar às transformações vigentes no mercado, no qual se destaca a Globalização e o Desenvolvimento das tecnologias, uma vez que as mesmas surgem cada vez mais rápida e com maiores impactos para a sociedade.

As formas de qualificação dos servidores públicos nos últimos anos, cada vez mais vêm inovando, utilizando novas tecnologias como aliadas nesse processo, fazendo com que aumente a disponibilidade de cursos de capacitação por todo Brasil, criando assim novas oportunidades e disseminando conhecimentos para os servidores.

No ano de 1995, deu início à aprovação do Plano Diretor da Reforma do Estado (PDRE), e também à criação do Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado (MARE), que teve como principal objetivo implantar técnicas e realizar transformações organizacionais, analisando o perfil dos funcionários públicos através da sua qualificação profissional e sua visão estratégica de gestão pública.

Para Drucker (1997, p.51), “o principal recurso de capital é o investimento fundamental e o centro de custos de uma economia desenvolvida é o trabalhador intelectual, aquele que põe a funcionar tudo que seu intelecto absorveu”. O conhecimento é uma das ferramentas mais importantes em qualquer modelo de organizações do mundo inteiro, as empresas tanto públicas como privadas precisam adequar-se aos novos modelos de gestão para poder se tornar competitivas.

De acordo com Drucker (1996, p. 173), aponta como necessidade para a transformação social e política do século XXI “a definição da educação” – sua finalidade,

valores e conteúdo. “Teremos que aprender a definir a sua qualidade e produtividade, para poder medir e gerenciá-las”.

Segundos dados da Pesquisa Nacional por amostra a Domicílios (PNAD), divulgado pelo IBGE (Instituto Brasileiro Geografia e Estatística) em fevereiro de 2015, mostrou que nos últimos três meses de 2014, 03 em cada 10 pessoas da força de trabalho brasileira não tinha se quer concluído o nível médio. Isso mostra que o Brasil possui um grande déficit de qualificação profissional, que se faz necessário uma análise mais profunda sobre gestão de pessoas.

O processo de qualificação continua dos servidores, apresenta-se como algo inevitável no contexto da globalização dos dias atuais, para os mesmos possam estar sempre interagindo com os desafios diários nas organizações. Chiavenato (1997) relata que quanto maiores são os níveis de excelências das empresas, maiores são as exigências dos seus colaboradores, pois é imprescindível para as organizações que almejam a obter e permanecer no sucesso profissional.

O autor mostra em sua fala que a capacitação de funcionários públicos, gera uma melhor divisão de trabalho e que os colaboradores tanto das organizações públicas como privadas precisa ser visto como um recurso estratégico muito importante, que possui um diferencial e qualquer aquisição de conhecimento pode propor uma desenvoltura nas suas funções.

Determinadas categorias de trabalhadores do serviço público, exige de seus ocupantes, superação para se lançar em busca de qualificação profissional em prol de uma melhor eficiência para a sociedade.

Essas classes de funcionários necessitam de uma política de trabalho especial para poder desenvolver interesse pela sua qualificação profissional. Para isto é necessários que esses servidores tenham uma política motivacional mais eficaz, uma vez que seus “obstáculos” são ainda mais desafiadores.

Os gestores públicos têm como obrigação, elaborar um plano de assistência, e propor uma capacitação com uma visão de auxiliar a estes colaboradores e satisfazer suas carências de qualificação.

A capacitação dos servidores públicos trata-se de um investimento dos gestores e não um custo, que tem como principal beneficiário a população, com melhor prestação de serviços, tornando assim uma das ferramentas primordiais para o desenvolvimento do País.

3 METODOLOGIA

Com objetivo de analisar os fatores inibidores da qualificação do funcionário Público Municipal de Pocinhos – PB, resolveu-se optar por uma pesquisa com características exploratória.

As características da atual pesquisa se dão através de três etapas: a primeira etapa foi pesquisa de campo, pois é de investigação empírica realizada no local onde ocorrem ou ocorreram os fatos ou que dispõe de elementos para explicá-lo. Foi realizado também através da investigação documental onde foi realizada em documentos mantidos no poder de órgãos públicos e privados de qualquer natureza, ou com pessoas: registro anais, regulamentos, circulares, ofícios, memorandos balancetes, comunicações informais, filmes, microfilmes, fotografias, vídeo tape, diários, cartas pessoais a outros; e por fim, a etapa bibliográfica, que tem como objetivo, o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral. Fornece instrumental analítico para qualquer outro tipo de pesquisa, mas também pode esgotar-se em si mesma, o material publicado pode ser fonte primária ou secundária (MORESI, 2003).

Os meios utilizados na pesquisa de campo foram através de questionários com perguntas de múltiplas escolhas, já em relação a pesquisa documental foi requerido do órgão público (Prefeitura Municipal de Pocinhos), informações necessárias para o desenvolver da pesquisa e em relação a pesquisa bibliográfica foram utilizadas algumas obras já publicadas dos seguintes autores: Pires e Souza (2012), Seabra (2001), Serch (2009), Bond (2007), Meirelles (2003), Drucker (1996) e Chiavenato (2008).

O levantamento dos dados da pesquisa foi feito através da forma de pesquisa de campo onde “consistem nos levantamentos de dados dos fatos analisados como ocorrem espontaneamente, na coleta de dados a eles referentes e no registro de variáveis que presumimos relevantes, para analisá-los”. Pires e Souza (2012), Seabra (2001), Serch (2009), Bond (2007), Meirelles (2003), Drucker (1996). Referente ao lócus da pesquisa, a análise foi realizada com funcionários públicos municipais da cidade de Pocinhos-PB, onde dos quais foram colhidas informações no universo do funcionamento público, sendo analisados 100 respondentes. Na obtenção dos dados foi utilizado um questionário da forma semi estruturado no qual as questões neles contidas eram objetivas de múltipla escolha com objetivo de analisar os fatores que inibem a qualificação do funcionário público do município de Pocinhos-PB.

Para amostra foi utilizada o tipo não probabilística por acessibilidade constituindo de Cem (100) Funcionários públicos, envolvendo em diversas áreas do serviço público municipal de Pocinhos.

O questionário foi composto por 05 questões, divididas em 05 variáveis os quais são: valorização da carreira, recursos financeiros, qualificação profissional, motivação profissional e área de atuação profissional, tendo em seu conteúdo perguntas de múltiplas escolhas utilizando a Escala Likert de 1 a 5, onde 1 é “Discordo Plenamente” e 5 é “concordo Plenamente”. O levantamento de pesquisa foi elaborado levando em consideração as seguintes variáveis: perfil dos entrevistados, gênero, grau de escolaridade, idade, profissão, tempo de exercício na profissão e vínculo empregatício, além de outras variáveis como valorização da carreira, recursos financeiros, qualificação profissional, motivação profissional e área de atuação profissional, com finalidade de esclarecer quais os obstáculos enfrentados pelos servidores municipais. Os dados coletados pela pesquisa foram dispostos em gráficos informativos de superfície de programa do Excel 2013, com finalidades de expor com maior clareza os fatores, e mostrar as sugestões em prol de melhorias futuras para o setor público.

4 ANÁLISE DOS DADOS

O recolhimento das informações foi realizado através de questionários de forma quantitativa, sendo que foram distribuídos 100questionários com os funcionários públicos da cidade de Pocinhos, resultando um índice de retorno de 100% que se trata de um índiceexcelente. Junto com o questionário foi realizado também uma pesquisa bibliográfica e por fim a pesquisa bibliográfica.

4.1 ANÁLISE DO PERFIL

Feita a análise inicial dos dados, deu-se então início a construção do perfil dos funcionários, analisando suas percepções diante dos fatos no qual foram indagados.

Variáveis que compõem o perfil do entrevistador como: Gênero, idade, escolaridade, função e vínculo empregatício, foram organizados em uma tabela 01 para facilitar o melhor entendimento do perfil dos entrevistados, (Tabela1).

A tabela 1 a seguir demonstra o perfil dos entrevistados, contendo as variáveis, os seus níveis e o seu total de citações de cada uma, obtido através dos resultados do questionário onde os quais os servidores Públicos Municipais de Pocinhos responderam.

Tabela 1 – Perfil dos Funcionários

Variáveis	Níveis da variável	Nº de respondentes (%)
Sexo	Homens	56,00
	Mulheres	44,00
Idade	18a 23 Anos	8,00
	24 a 29 Anos	12,00
	30 a 35 Anos	26,00
	36 a 41 Anos	30,00
	Acima 42 Anos	24,00
Escolaridade	Ensino Fundamental	8,00
	Ensino Médio Incompleto	8,00
	Ensino Médio Completo	22,00
	Ensino Superior Incompleto	12,00
	Ensino Superior Completo	38,00
	Outros...	12,00
Profissão	Auxiliar de Serviços Gerais	20,00
	Auxiliar Administrativo	16,00
	Auxiliar Bibliotecário	4,00
	Agente Administrativo	6,00
	Porteiro	4,00
	Secretário (a)	5,00
	Motorista	6,00
	Fiscal de Tributos	4,00
	Professor (a)	28,00
	Agente de saúde	5,00
	Gari	2,00
	Vínculo Empregatício	Terceirizado
Contratado		22,00
Comissionado		8,00
Efetivo		64,00

Fonte: Pesquisa direta, (2016)

Com base nos resultados obtidos através da coleta de informação por questionamento escrito, analisando os questionários foi possível obter informações na quais indicam que existe uma maioria de 12% dos funcionários do gênero masculino em comparação com o feminino, também é possível perceber uma margem muito pequena em relação à idade dos servidores na qual o período que se destacou foi 36 a 41 anos.

Pode-se destacar também que o nível de escolaridade, no qual 38% dos entrevistados são compostos por servidores com ensino superior completo podendo ser explicado pelo fato que 28% dos entrevistados se declararam que possui função como professora (a), por se tratar de uma função onde se faz necessário que o servidor possua um curso superior.

Um ponto bastante interessante esta relacionado com o vínculo empregatício dos servidores públicos de Pocinhos, como se pode observar na tabela acima (Tabela 1), que 64% dos servidores são do quadro efetivo, com esta variável, percebe-se que o município de Pocinhos se propôs a buscar pessoas que passou por um processo justo e legal para a ocupação do seu cargo. O gráfico 1 apresenta os resultados referente a valorização da carreira e as respectivas variáveis que são tidas como fatores inibidores da qualificação de acordo com os servidores públicos municipal de Pocinhos.

O tema valorização da carreira é algo bastante discutido nos dias atuais, por se tratar de um tema muito importante, onde envolve diversos fatores como, por exemplo: satisfação do servidor, aumento pela busca de qualificação e melhor desempenho no desenvolver de suas funções.

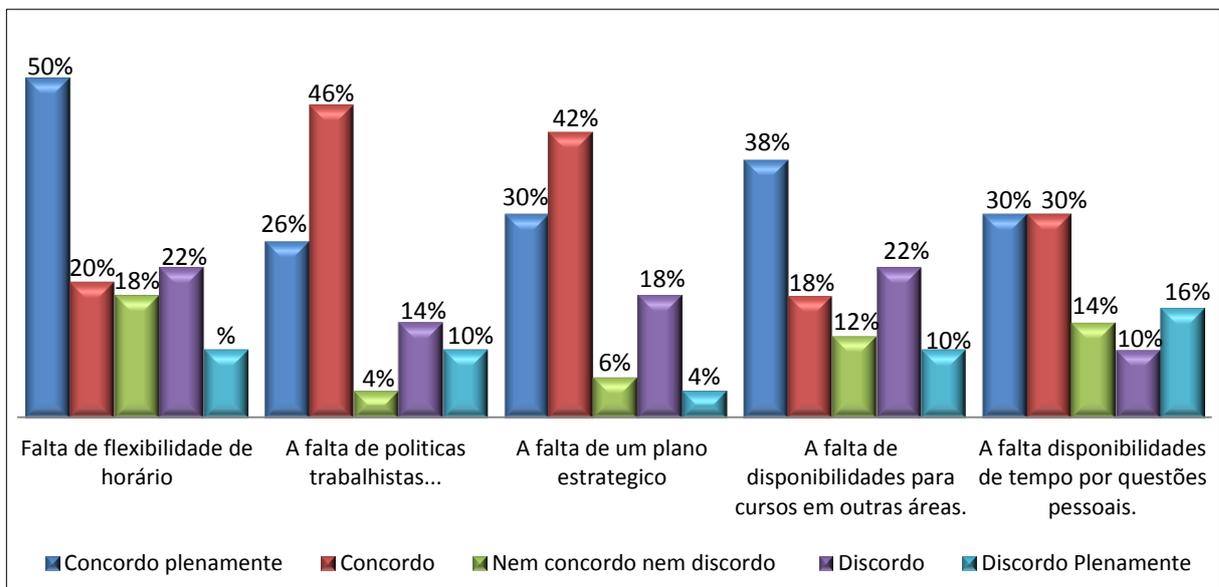


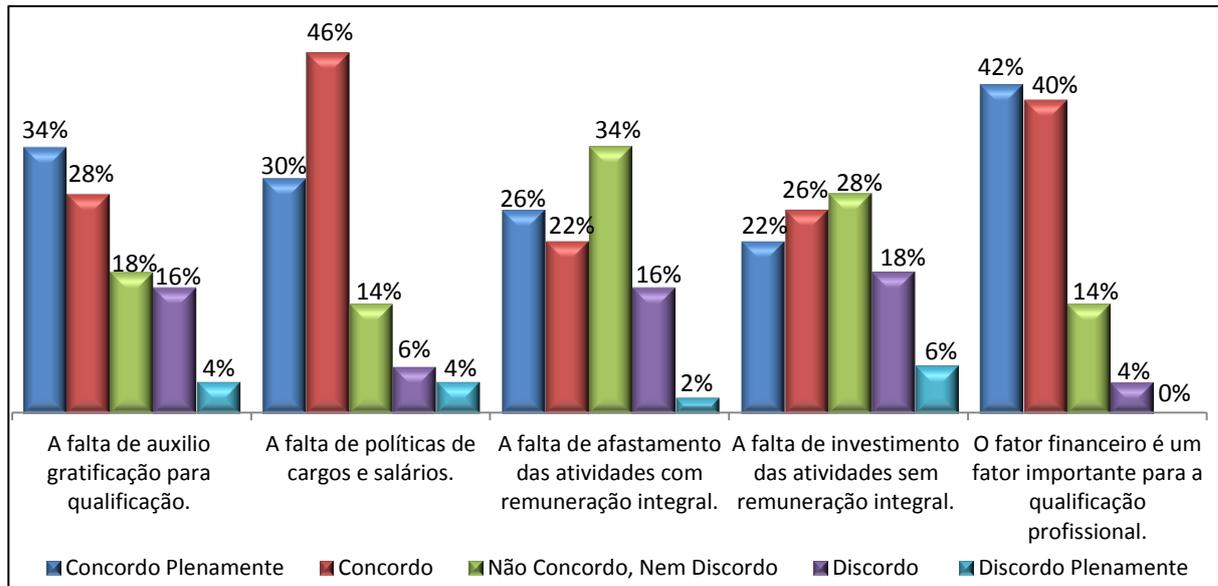
Gráfico 1 – Valorização da carreira

Fonte: Pesquisa direta, (2016)

De acordo com a pesquisa, no qual o gráfico 1 demonstra de forma clara, a maioria dos servidores 50% concordou plenamente que a falta de flexibilidade de horário é um dos fatores que inibem qualificação do servidor público, havendo assim comprometimento na qualidade do serviço público, uma vez que a qualificação dos servidores é essencial para um serviço mais eficiente.

Em relação à falta de políticas trabalhistas, a maiorias dos servidores 26% concordaram plenamente que a não existência da mesma, contribui de forma negativa.

Gráfico 2 – Recursos financeiros



Fonte: Pesquisa direta, 2016.

A falta de valorização da carreira do servidor público em determinados órgãos públicos, tem sido uns dos fatores nos quais consistem como inibidor na busca pela sua qualificação profissional, com base nestes questionários respondidos por servidores Público municipais de Pocinhos, pode-se destacar que algumas variáveis contribuem para tal fato. Fatores com a falta flexibilidades de horários, falta de políticas trabalhistas e de planos estratégicos, foram as que mais se destacaram como obstáculos pelos questionados. Em relação às variáveis; falta de flexibilidade de horários, a falta de política trabalhista onde o funcionário possa se afastar do trabalho para se aperfeiçoar e a falta de um plano estratégico de valorização de carreira do funcionário público obteve o nível de concordância acima de (40% dos entrevistados) pelos entrevistados. Já em relação às variáveis a falta de disponibilidades para cursos em outras áreas e falta disponibilidade de tempo por questões pessoais, em média obteve (30% dos entrevistados) da concordância dos entrevistados.

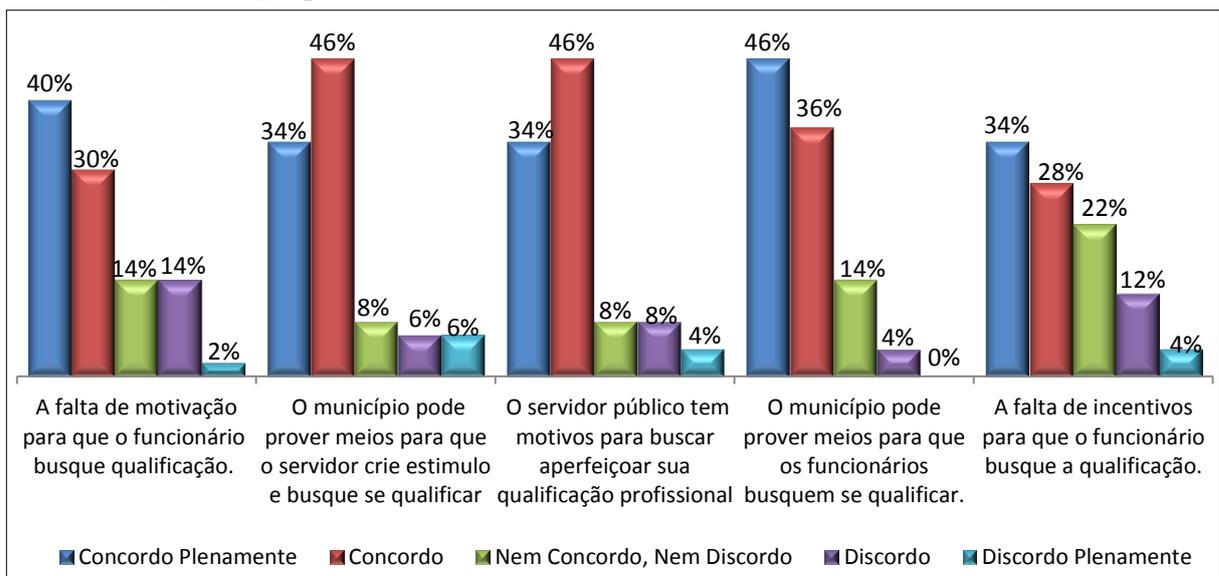
Nas últimas décadas a Administração pública vem passando por um processo de transformações no Brasil, tendo com finalidade se adequar ao sistema econômico, social e também proporcionar um melhor serviço de melhor qualidade para a população. Diante disso surge então a necessidade despertar uma visão mais profunda sobre os servidores públicos, nos quais são responsáveis pelo sucesso da mesma.

Administração financeira vem sendo uma das ferramentas muito exigida no serviço público, suas técnicas e métodos estão tendo uma grande importância para as organizações, saber utilizar adequadamente desta ferramenta nos dias atuais, podendo proporcionando um avanço significativo para toda a organização.

Conforme verificado no gráfico 2 mostra acima, alguns fatores contribuem para inibir a qualificação profissional dos servidores públicos (a falta de auxílio gratificação para qualificação, a falta de políticas de cargos e salários, a falta de afastamento das atividades com remuneração integral, a falta de investimentos das atividades sem remuneração integral e o fator financeiro é como um importante para a qualificação profissional). Porém alguns destes fatores se tornaram como mais propenso em coibir a qualificação, pode-se destacar duas variáveis na quais os entrevistados identificaram como os principais, que são: O fator financeiro como um fator importante para a qualificação profissional e a falta de políticas de cargo e salários, mais de 40% dos entrevistados responderam que concordam que os mesmos são fatores inibidores da qualificação do serviço público, as demais variáveis obtiveram combinação razoavelmente equilibrada.

Baseado neste tema Drucker (1996) afirma: a mais importante das mudanças é a última. O conhecimento, nestas últimas décadas, tornou-se o capital principal, o centro de custo e o recurso crucial da economia. Isso muda as forças produtivas e o trabalho; o ensino e o aprendizado; e o significado do conhecimento e suas políticas. Mas “também cria o problema das responsabilidades dos novos detentores do poder, os homens do conhecimento.” E como todas as mudanças, a financeira proporciona vantagens e desvantagens para o setor público.

Gráfico 3 – Qualificação profissional



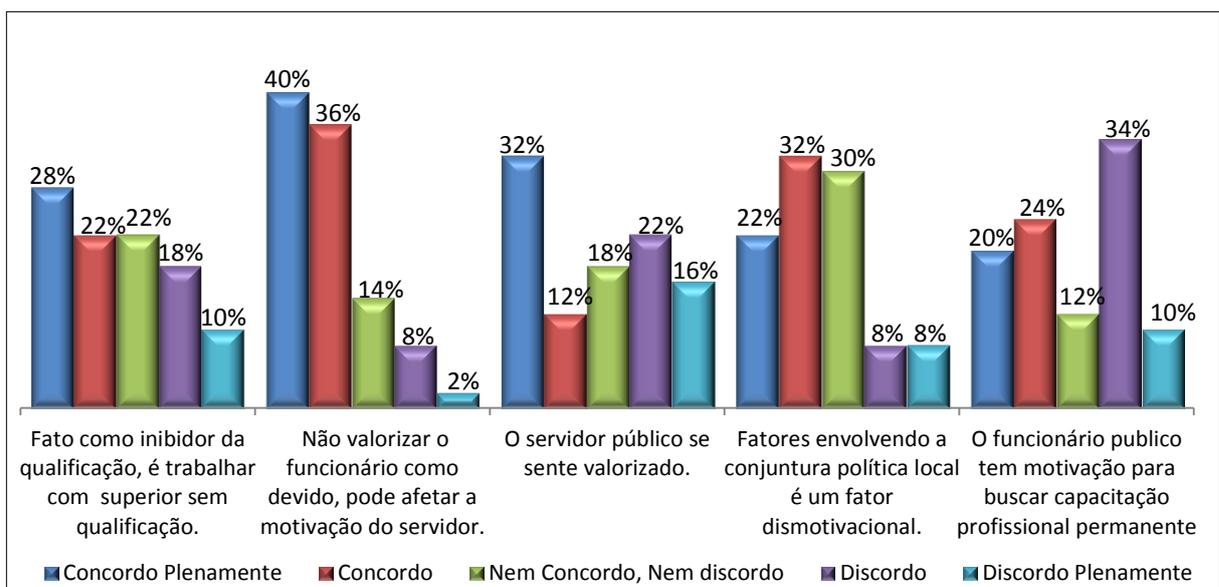
Fonte: Pesquisa direta, (2016).

A complexidade das organizações públicas faz com que gere a necessidade que os servidores públicos estejam sempre buscando se aprimorar para poder assim desenvolver suas atividades com maior eficiência e eficácia.

Nesta variável deve-se destacar a existência em todos os esquisitos um equilíbrio entre os entrevistados optaram por concordar plenamente, chamando atenção para a variável: “O município pode prover meios para que os funcionários busquem se qualificar”, onde a metade disseram que concorda plenamente, que o município é de fato responsável por meios para que os servidores públicos busquem a sua qualificação.

Um dos aspectos relevantes para impulsionar a gestão nas organizações públicas trata-se da visão sistêmica dos servidores no desempenho dos serviços públicos onde cada servidor é parte integrante do todo e de fundamental importância para o alcance dos propósitos da organização.

Gráfico 4 – Motivação profissional



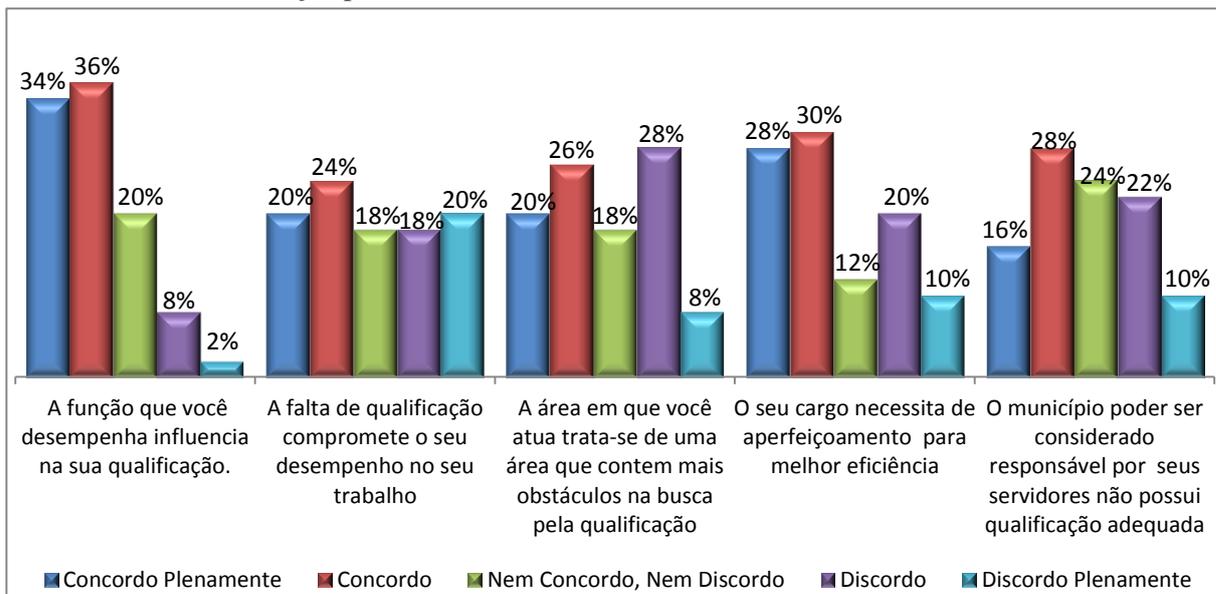
Fonte: Pesquisa direta, 2016.

Nos dias atuais é bastante discutidos as formas onde as quais pode motivar um colaborador seja da organização pública ou privada, basta proporcionar para as mesmo vantagens financeiras, trata se de um pensamento errôneos. Muitos autores relatam que a motivação pode sim estar ligada com atitudes simples, porém oportunas. Um reconhecimento, agradecimento entre outras atitudes pode influenciar na motivação de um servidor, fazer com que o mesmo entenda que não esta sendo percebido pelo seu superior, como também a falta deste reconhecimento pode gerar um desconforto motivacional.

Um servidor motivado pode trazer para organização inúmeras vantagens, como: melhorar o clima do ambiente de trabalho, aumento na produtividade e até mesmo absenteísmo. Os efeitos de um servidor desmotivados podem ser percebido através do seu cotidiano na organização, estresse, falta de comprometimento com o trabalho entre outros.

Ao fazermos uma análise do gráfico acima (Gráfico 4) pode-se observar que em geral a certo equilíbrio nas opiniões dos entrevistados em relação à motivação profissional, contudo, vale ressaltar que no referente à opção, “Não valorização do funcionário público como devido, pode afetar a motivação do servidor” que 40% concordam plenamente que a não valorização acarretara a desmotivação. Porém, quando os servidores foram questionados sobre o funcionário público tem motivação para buscar capacitação profissional permanente, mais de 30% discordaram, mostrando assim uma deficiência pelo poder público na área motivacional dos seus servidores.

Gráfico 5 – Área de atuação profissional



Fonte: Pesquisa direta, (2016).

No mundo moderno e principalmente nas organizações públicas e privadas, é de extrema importância saber selecionar cada colaborador para área de ocupação, “A pessoa certa, no lugar certo”. Sabe-se que um funcionário que não se encontra satisfeito com sua ocupação, pode proporcionar percas de grandes tamanhos para a organização, tanto na área financeira como até mesmo no seu nome.

Diante destes fatos, o serviço público tem buscado cada vez mais aperfeiçoar os seus processos de seleções, utilizando ferramentas que proporcionem um processo legal e justo,

nas quais se pode destacar: Os aumentos de elaborações de concursos públicos, onde os mesmos proporcionam na maioria das vezes, altos graus de concorrências, podendo assim obter melhor qualidade no processo de seleção; e uma maior exigência de qualificação dos candidatos ao cargo. Entre tanto sabe-se que ainda há muito que aprimorar, tanto nas esferas federais, estaduais e municipais, quando se refere a ocupações de cargos públicos sem um processo legal. (Comissionados, contratados e prestadores de serviços), inúmeras das vezes percebe-se que estas vagas são ocupadas por pessoas que não possuem a qualificação adequada para tal cargo apodera graça a atos ilegais e injustos de certas pessoas.

Ao analisar o gráfico acima (Gráfico 5) pode-se ver no aspecto da área de atuação profissional, a existência de certo equilíbrio em tocante a concordância entre as alternativas proposto. No entanto, temos que destacar algumas controvérsias na parte tocante da responsabilidade do município em relação aqueles servidores que não possuem a qualificação adequada; sabe-se que uma organização que almeja sucesso, tem como meta esta sempre aprimorando seu colaborador. No tocante o comprometimento por falta de qualificação, mostra certo comodismo dos entrevistados, uma vez que um servidor que passe por reciclagem permanente, esta apta para um melhor desenvolvimento de suas funções.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo realizado teve como objetivo principal, identificar os fatores inibidores da qualificação dos servidores públicos Municipais da cidade de Pocinhos –PB,diante dos quais, chegamos a conclusão com base nos relato em anexo, pode-se concluir que os fatores inibidores da qualificação profissional da Prefeitura Municipal de Pocinhos, são: falta de flexibilidade de horários, de políticas trabalhistas, políticas de cargos e salários, de valorização da qualificação profissional, estímulos para que os busquem sua qualificação, opção de qualificação por meio da gestão da gestão Municipal e valorização servidor como devido.

No entanto ao destacar alguns questionamentos feitos aos entrevistados, foram obtidas respostas que não se faz necessário que a máquina Pública possa utilizar de recursos financeiros para propiciar a estes servidores uma melhor satisfação, exemplo: Motivação profissional; no ato da indagação sobre a motivação dos mesmos, ficou compreendido que fatores secundários influenciam na motivação (questões políticas e superiores que não possui

qualificação adequada), desse modo mostrando para o gestor Público municipal que se ele quiser melhorar a alta estima da gestão de pessoas sem gastos financeiros adicionais.

É importante lembrar que mesmo havendo um Estatuto do Servidor Municipal, onde mesmo relata que: “Após cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor poderá, no interesse da administração, afastar do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, por até três meses, para participar de curso de capacitação profissional”(Seção VI, Art.91, Estatuto do Servidor Público de Pocinhos – PB), não de fato, uma política de flexibilidade de horários por parte do município com os servidores.

Com base nestes resultados, conclui-se que, de fato o governo municipal, precisa atuar de forma mais criteriosa, eficaz e realizando um processo de reciclagem no seu quadro pessoal, analisando cuidadosamente, casos individuais e observando a importância do aprimoramento pessoal dos servidores, criando mecanismo onde os mesmos possam buscar melhorar cada dia suas habilidades, elaborar políticas de valorização de servidores que enfrentam os desafios da sua qualificação e com isto a Prefeitura possa implantar no serviço Público, uma nova forma de administração Pública, com objetivos de beneficiar toda a sociedade.

ASBTRACT

The qualification of the civil service has become a great need on the existing globalization today, however contextualization applied in the public sector is every day more increasing complexity in society and requiring civil servants to qualify periodically to power so assimilate more efficiently their models approaches. This article aims to identify the main inhibiting factors faced by civil servants of the city of Pocinhos-PB, in the pursuit of their training; Its main instruments to literature and questionnaires, which were allocated to civil servants: Effective, Commissioners, contractors and service providers in the city of Pocinhos, in order to get a greater quantity and quality of information, for with it to unravel the main factors that inhibit the qualification of functionalism in this city. According to the opinion of respondents, we identified that for certain topics, in which were suggested by the questionnaire, there are several factors that inhibit qualification of Public servers, such as: Understanding with schedules of work, financial valuation, valuation of vocational training, career enhancement among others, thus compromising the process of acquiring new knowledge.

Keywords:Public Management. Qualification. Civil servants.

REFERÊNCIAS

BOND, M.T Práticas profissionais de gestão Públicas. Curitiba: Ibpx, 2007.

BRASIL. Constituição (1998). Constituição da República Federativa do Brasil. Organização de Alexandre de Moraes. 16.ed. São Paulo: Atlas, 2000.

BRASIL. Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado. Plano diretor da Reforma do Aparelho do Estado, Câmara da Reforma do Estado. Brasília: MARE, 1995.

BRASIL. Congresso Nacional, Câmara dos deputados, Brasília-DF, ano 2016, Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/orcamentobrasil/cidadao/entenda/cursopo/planejamento.html>>. Acesso em: 10 mar. 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. **A corrida para o emprego**: um guia para identificar, competir e conquistar um excelente emprego. São Paulo: Makron Books, 1997.

_____. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Elsevier, 2008.

_____. **Administração geral e pública**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

DRUCKER, P. F. **Fator humano e desempenho**: o melhor de Peter F. Drucker sobre a administração. 3. ed. São Paulo: Pioneira, 1997.

_____. **Administrando em Tempos de Grandes Mudanças**. p. 46

_____. **Introdução à administração**. 3. ed. São Paulo:Pioneira, 1998. p. XXII.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em:<<http://www.ibge.gov.br/home/>>. Acesso em: 10 jan. 2016.

LIMA. M. G. da M. **Qualidade na administração pública**. Especialização pela UEM. Programa Nacional de Formação em Administração Pública. Maringá 2011.

MEIRELLES, H. L. Finanças Municipais.**Editora Revista dos Tribunais**. São Paulo: Saraiva, 1979.

_____. **Direito municipal brasileiro**. 13. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2003.

PIRES, A. K; et al. **Gestão por competências em organizações degoverno**.

PIRES, A. K; et al (Org.). Brasília: ENAP, 2005.

POCINHOS. **Estatuto do servidor do Município de Pocinhos**: Lei municipal nº 990/2008, de 06 mar. 2008, Pocinhos 2016.

SEABRA. Sérgio Nogueira. **A nova administração pública e mudanças organizacionais**. Artigo recebido em Março e aceito em Agosto. Mestre em Administração Pública Pela Universidade de York, Inglaterra. RAP Rio de Janeiro 35 (4): 19-43. Jul./Ago. 2001.

SECCHI. L. Modelos Organizacionais e reformas da Administração Pública. RAP (**Revista de Administração Pública**). Artigo recebido em agosto de 2008 e aceito em janeiro de 2009.

Questionário sobre fatores que inibem a qualificação do funcionário público da cidade de Pocinhos-Pb.

Perfil do funcionário público	
Sexo:	<input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Feminino
Idade:	<input type="checkbox"/> 18 à 23 anos <input type="checkbox"/> 24 à 29 anos <input type="checkbox"/> 30 à 35 anos <input type="checkbox"/> 36 à 41 anos <input type="checkbox"/> acima 42 anos.23
Escolaridade:	<input type="checkbox"/> Ensino fundamental <input type="checkbox"/> Ensino Médio Incompleto <input type="checkbox"/> Ensino Médio completo <input type="checkbox"/> Ensino Superior Incompleto <input type="checkbox"/> Ensino Superior Completo <input type="checkbox"/> Outros...
Profissão:	<input type="checkbox"/> Auxiliar de Serviços Gerais <input type="checkbox"/> Auxiliar Administrativo <input type="checkbox"/> Auxiliar Bibliotecário <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Agente Administrativo <input type="checkbox"/> Porteiro <input type="checkbox"/> Secretário (a) <input type="checkbox"/> Motorista <input type="checkbox"/> Fiscal de tributos <input type="checkbox"/> Professor(a) <input type="checkbox"/> Agente de saúde <input type="checkbox"/> Gari
Vínculo empregatício:	<input type="checkbox"/> Terceirizado <input type="checkbox"/> Contratado <input type="checkbox"/> Comissionado <input type="checkbox"/> Efetivo

Fatores que inibem a qualificação dos funcionários públicos da cidade de Pocinhos-Pb.

<u>VARIÁVEIS:</u>	
VALORIZAÇÃO DA CARREIRA:	
➤ Falta de flexibilidade de horário:	<input type="checkbox"/> CP <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> NCND <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> DP
➤ A falta de política trabalhista onde o funcionário possa se afastar do trabalho para se aperfeiçoar.	<input type="checkbox"/> CP <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> NCND <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> DP
➤ A falta de um plano estratégico de valorização de carreira do funcionário público.	<input type="checkbox"/> CP <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> NCND <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> DP
➤ A falta de disponibilidades para cursos em outras áreas.	<input type="checkbox"/> CP <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> NCND <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> DP
➤ A falta disponibilidade de tempo por questões pessoais.	<input type="checkbox"/> CP <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> NCND <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> DP
RECURSOS FINANCEIROS	
➤ A falta de auxílio gratificação para qualificação	<input type="checkbox"/> CP <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> NCND <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> DP
➤ A falta de políticas de cargos e salários.	<input type="checkbox"/> CP <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> NCND <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> DP
➤ A falta de afastamento das atividades com remuneração integral.	<input type="checkbox"/> CP <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> NCND <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> DP
➤ A falta de investimento das atividades sem remuneração integral.	<input type="checkbox"/> CP <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> NCND <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> DP

➤ O fator financeiro é um fator importante para a qualificação profissional.	() CP () C () NCND () D () DP
QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	
➤ A falta de motivação para que o funcionário busque qualificação.	() CP () C () NCND () D () DP
➤ O município pode prover meios para que o servidor crie estímulo e busque se qualificar.	() CP () C () NCND () D () DP
➤ O servidor público tem motivos para buscar aperfeiçoar sua qualificação profissional.	() CP () C () NCND () D () DP
➤ O município pode prover meios para que os funcionários busquem se qualificar.	() CP () C () NCND () D () DP
➤ A falta de incentivos para que o funcionário busque a qualificação.	() CP () C () NCND () D () DP
MOTIVAÇÃO PROFISSIONAL	
➤ Fato como inibidor da qualificação, é trabalhar com superior sem qualificação.	() CP () C () NCND () D () DP
➤ Não valorizar o funcionário como devido, pode afetar a motivação do servidor.	() CP () C () NCND () D () DP
➤ O servidor público se sente valorizado.	() CP () C () NCND () D () DP
➤ Fatores envolvendo a conjuntura política local é um fator desmotivacional.	() CP () C () NCND () D () DP
➤ O funcionário público tem motivação para buscar capacitação profissional permanente.	() CP () C () NCND () D () DP
ÁREA DE OCUPAÇÃO	
➤ A função que você desempenha influencia na sua qualificação.	() CP () C () NCND () D () DP
➤ A falta de qualificação compromete o seu desempenho no seu trabalho.	() CP () C () NCND () D () DP
➤ A área em que você atua trata-se de uma área que contém mais obstáculos na busca pela qualificação.	() CP () C () NCND () D () DP
➤ O seu cargo necessita de aperfeiçoamento para melhor eficiência.	() CP () C () NCND () D () DP
➤ O município poder ser considerado responsável por seus servidores não possui qualificação adequada.	() CP () C () NCND () D () DP

LEGENDA:

CP: CONCORDO PLENAMENTE **C:** CONCORDO **NCND:** NÃO CONCORDO, NEM DISCORDO **D:** DISCORDO **DP:** DISCORDO PLENAMENTE