



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – UEPB
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA – PRPGP
PRÓ-REITORIA DE ENSINO MÉDIO, TÉCNICO E EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA
PROGRAMA NACIONAL DE FORMAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU EM GESTÃO PÚBLICA
MUNICIPAL**

EVERALDO FERREIRA DE PAULA NETO

**A FALTA DE QUALIFICAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS LOGO APÓS O
CONCURSO PÚBLICO/SELEÇÃO**

**CAMPINA GRANDE
2023**

EVERALDO FERREIRA DE PAULA NETO

**A FALTA DE QUALIFICAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS LOGO APÓS O
CONCURSO PÚBLICO/SELEÇÃO**

Trabalho de conclusão de curso de especialização em Gestão Pública, apresentada ao Programa de Especialização da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção de título de Especialização em Gestão Pública.

Orientadora: Prof. Dr^a Mary Dayane S. Silva

CAMPINA GRANDE
2023

É expressamente proibido 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 do trabalho.

P324f Paula Neto, Everaldo Ferreira de.

A falta de qualificação dos funcionários públicos logo após o concurso público/seleção [manuscrito] / Everaldo Ferreira de Paula Neto. - 2022.

23 p.

Digitado.

Monografia (Especialização em Gestão Pública Municipal)
- Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Biológicas e Sociais Aplicadas, 2023.

"Orientação : Profa. Dra. Mary Dayane Souza Silva, Pró-Reitoria de Ensino Médio, Técnico e Educação à Distância. "

1. Funcionários públicos. 2. Falta de qualificação de funcionários. 3. Concurso público. I. Título

21. ed. CDD 352

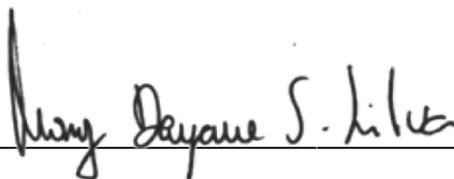
A FALTA DE QUALIFICAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS LOGO APÓS
O CONCURSO PÚBLICO/SELEÇÃO

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Programa de Pós-
Graduação em Gestão Pública da
Universidade Estadual da Paraíba, como
requisito parcial à obtenção do título de
Especialização em Gestão Pública.

Área de concentração: Gestão Pública.

Aprovada em: 21/12/2022.

BANCA EXAMINADORA

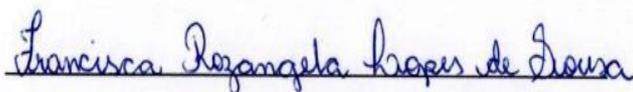


Prof.ª Dr.ª Marv Davane Souza Silva
Orientador (a)



**Prof. Me. Geymeesson
Brito da Silva**

Membro Titular



Prof.ª Me.ª Francisca Rozângela Lopes de Souza

Membro Titular

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	5
1.1 QUESTÃO DE PESQUISA	6
1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA	6
2 REFERENCIAL TEÓRICO	6
2.1 O Processo Organizacional nos Setores Públicos	6
2.2 A estabilidade e o despreparo do funcionário público	7
2.3 OS CONCURSOS NÃO AJUDAM A ENCONTRAR GENTE COM VOCAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO	8
2.4 O gerenciamento de pessoas no setor público é fundamental	10
3 METODOLOGIA	11
4 ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA PESQUISA	12
4.1 PREPARAR E REMUNERAR BEM O FUNCIONÁRIO PÚBLICO	12
4.2 O PAPEL DO SERVIDOR PÚBLICO	16
5 CONCLUSÃO	18
6 SUGESTÕES PARA TRABALHOS FUTUROS	18
REFERÊNCIAS	19

A FALTA DE QUALIFICAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS LOGO APÓS O CONCURSO PÚBLICO/SELEÇÃO

Nome : Everaldo Ferreira de Paula Neto

RESUMO

A importância de prestar um excelente atendimento para a população nos mais diversos setores públicos, seja nas áreas de saúde, educação, cultura entre outros, exige nos dias atuais, que os profissionais que ingressam nas atividades por meio de concursos públicos ou até mesmo os contratos temporários, estejam mais do que nunca, aptos para realizarem os seus trabalhos com qualidade, competência e eficiência para que o serviço público tenha eficácia e, siga no rumo do êxito para que o estado. O objetivo geral desta pesquisa é analisar a falta de qualificação de profissionais após a realização de concursos públicos e o impacto da prestação de serviços em instituições públicas. Como metodologia foi utilizada a pesquisa quantitativa, baseada por meio de entrevistas com profissionais que trabalham na rede pública do município de João Pessoa, no estado da Paraíba, que nos dão um norte em relação à gestão pública. Com relação aos resultados observou-se que o servidor público que está ali na frente prestando seus serviços, é o representante legal daquela máquina pública a que se propôs a servir, então é ele que precisa estar servindo o público com toda preparação e dedicação que deve ter.

Palavras-Chave: Funcionários Públicos. Qualificação. Concurso.

ABSTRACT

The importance of providing excellent service to the population in the most diverse public sectors, whether in the areas of Health, Education, Culture, among others, requires that professionals who enter activities through public tenders or even contracts temporary workers, are more than ever able to carry out their work with quality, competence and efficiency so that the public service is effective and continues on the path of success for the state. The main objective of this research is to analyze the unpreparedness of civil servants, the lack of qualification of these professionals after the public tender, in public institutions in general. Quantitative research was used as a methodology, based on interviews with professionals who work in the public network in the municipality of João Pessoa, in the state of Paraíba, which give us a guide in relation to public management. With regard to the results, it was observed that the public servant who is out there providing his services is the legal representative of that public machine that he proposed to serve, so he is the one who needs to be serving the public with all the preparation and dedication that must have.

Keywords: Public workers. Qualification. concourse.

1 INTRODUÇÃO

A administração pública e a excelência no atendimento do gestor público devem ser norteadas por princípios regidos pela Constituição Federal e deve atender a todos os brasileiros de forma igualitária. De acordo com “Art. 175. Incumbe ao Poder Público, na forma da lei, diretamente ou sob regime de concessão ou permissão, sempre através de licitação, a prestação de serviços públicos”.¹

Assim o serviço público de qualidade unido à mão de obra qualificada dos funcionários públicos traz grandes benefícios para toda uma sociedade no que diz respeito à qualidade de vida da população. A importância do funcionário público ser conhecedor da organização da qual faz parte, é necessário para que a máquina pública funcione de maneira a suprir as necessidades das pessoas que a utilizam diariamente nos mais diversos setores.

Devido às constantes mudanças por meio da globalização econômica vêm trazendo para as empresas preocupações em conhecer melhor o ambiente organizacional (MARTINS, 2008). Com essas constantes mudanças, além de conhecer melhor o ambiente organizacional de trabalho, é importante que o funcionário público tenha preparo suficiente para realizar todo o seu processo de trabalho nos mais diversos setores públicos, mas, na realidade, não é o que vemos. Basta frequentarmos qualquer estabelecimento público para que possamos ver pessoas desqualificadas e que nem sabe direito o que fazem ali, é como se tivessem sido colocadas sem finalidade nenhuma.

Numa empresa, a motivação de cada funcionário é um fator interno, e depende muito do clima organizacional, esse clima pode influenciar positivamente ou negativamente no desenvolvimento do trabalho a ser realizado e prestado à sociedade como um todo. “O clima organizacional influencia a motivação, o desempenho humano e a satisfação no trabalho” (CHIAVENATO, 2008, p.229).

Antes de entrarmos no assunto da desqualificação do funcionário público nas mais diversas instituições públicas, é importante falarmos primeiramente um pouco da importância da organização pública.

¹ O artigo 175, parágrafo único, inciso IV da Constituição Federal, trata da prestação de serviços públicos.

1.1 QUESTÃO DE PESQUISA

Existe despreparo dos funcionários públicos e falta de qualificação desses profissionais após o concurso público, nas instituições públicas de modo geral?

1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA

O principal objetivo dessa pesquisa é analisar o despreparo dos funcionários públicos, a falta de qualificação desses profissionais após o concurso público, nas instituições públicas de modo geral.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O Processo Organizacional nos Setores Públicos

Estudar o clima organizacional é de suma importância para a organização, tendo em vista a influência que este fenômeno exerce sobre o comportamento e o desenvolvimento dos trabalhadores, bem como na desenvoltura de suas atividades empresariais (PUENTE-PALACIOS; MARTINS, 2013). “O clima organizacional é a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada pelos participantes da organização e que influencia o seu comportamento” (CHIAVENATO, 2003, p.539).

O processo organizacional de qualquer empresa é um dos pontos iniciais para que o trabalho dos profissionais tenha bons resultados, e esse processo de organização vêm dos gestores públicos, responsáveis pelo bom funcionamento da máquina pública. Quando essa organização não é garantida, não é uma constante dentro de qualquer ambiente de trabalho, seja no serviço privado ou no serviço público; a qualidade do funcionamento é defasada, sem qualidade nos trabalhos realizados e sem resultados positivos.

Dessa forma, nas instituições públicas o processo organizacional é um dos princípios básicos para que o andamento funcione. Quando não há esse processo organizacional, a tendência é que todo o trabalho chegue de forma insuficiente para as pessoas que dele precisam usar, precisam acessar esses serviços.

2.2 A estabilidade e o despreparo do funcionário público

O que atrai as pessoas a ingressarem no serviço público, é a estabilidade² que se tem. O sonhado concurso público é uma realidade de muitas pessoas no Brasil, muitas sonham com a estabilidade que o serviço público proporciona, a validade dos concursos que pode ser de 2 a 4 anos, faz com que exista uma grande procura nos mais diferentes cargos, no entanto, com as frequentes mudanças de governos no nosso país, e, com a descoberta de atos corruptos dentro de alguns setores públicos, essa estabilidade não vem sendo garantida ao funcionário público.

Ultimamente os concursos vêm sendo reduzidos, e o que nós estamos assistindo desmesuradamente, é a entrada de pessoas através dos cargos comissionados - os cargos comissionados, são cargos de chefias, assessorias e coordenação, entre outros cargos, que são ocupados por pessoas que não tem formação nenhuma e muitas das vezes, nem o mínimo de preparo, são pessoas que não tem cacife de estarem nos lugares que ocupam, mas estão por conta de indicações políticas, o que acaba configurando um ato criminoso perante à sociedade. Pois tal ato criminoso, tira a oportunidade de muitas pessoas que estudaram não só para as provas do concurso, mas cursaram uma faculdade no intuito de conquistar melhores oportunidades no campo profissional.

Mas quando se fala em estabilidade no serviço público brasileiro, este apresenta contra si alguns aspectos negativos e aparentemente incontestáveis. Um deles seria o fato de ser considerada a principal responsável pelo estágio de perda de qualidade nos serviços públicos, em muito reforçada ou até induzida pelos meios de comunicação. Ligam-na a suposta impossibilidade de demitir servidores, que “seria uma das principais causas da desmotivação e do mau atendimento nos serviços públicos” (SOUZA, 2002, p.76).

Para muitos funcionários que conseguiram acessar os seus trabalhos através de um concurso público, a estabilidade é a garantia de nunca ser demitido do trabalho. Só que essa garantia não está mais assegurada aos funcionários públicos, e os governos atuais estão priorizando mais contratos temporários, do que manter os funcionários efetivos, com isso a qualidade na prestação de serviços públicos só vem

² O direito à estabilidade, porém, não define que funcionários públicos não possam ser demitidos. A ideia é que haja desligamentos, mas apenas se forem motivados pelo baixo desempenho do trabalhador.

caindo, assim como o despreparo do funcionário que exerce determinado cargo público.

O principal objetivo da estabilidade é isentar os servidores públicos de perseguições políticas e demissões infundadas (GUIMARÃES FILHO, 2004). No Brasil, a imagem que os servidores públicos passam para a sociedade, é de que são pessoas preguiçosas, faltosas e quando estão nos postos de trabalho, tratam as pessoas mal e com extrema negligência. E isso tudo é por conta da estabilidade que os servidores têm. A estabilidade é defendida por Diniz (1998, p. 20) como “um atributo do cargo público que assegura a continuidade da prestação de serviço público, que é de caráter permanente”. Portanto, o dispositivo constitucional que afirma a permanência do servidor no serviço público afastando o risco de demissões arbitrárias e perseguições políticas.

Portanto, todos os servidores públicos, ao ingressarem nas instituições públicas, devem ter em mente do importante papel profissional a ser realizado nos seus respectivos setores, devem cumprir as suas atribuições com qualidade e esmero, e para isso é preciso ter qualificação suficiente.

2.3 Os Concursos não ajudam a encontrar Gente com Vocação para o Serviço Público

Os concursos públicos no Brasil não ajudam a encontrar gente capacitada, com vocação para o serviço público, nós estamos longe disso. Basta frequentarmos alguns estabelecimentos de bairros como: postos de saúde, escolas entre outros, para presenciarmos profissionais inaptos, que só estão ali porque fizeram um concurso, e estão interessados no dinheiro que vão ganhar, e muita das vezes nem o diploma que eles têm os garantem a aptidão no trabalho que exercem. Para Souza (2002, p.33), “a sociedade responsabiliza a estabilidade pelo agravamento do processo de acomodação, perda de qualidade e deficiência no atendimento às necessidades da sociedade”.

O diploma não garante a aptidão para os serviços. Por isso dá importância de se ter um treinamento eficaz a todos os recém-concursados, aprovados e nomeados, e que cumpriram todos os requisitos do concurso. No entanto, há uma grande

necessidade de maior profissionalização do funcionário público, mas essa necessidade não é suprida na prática.

Por muito tempo, a gestão de pessoas foi criticada e vista como uma área que só atribuía despesas para as organizações. No serviço público, as ações por meio do trabalho humano precisam satisfazer as expectativas através de serviços de qualidade, que são demandados pelos cidadãos usuários dos serviços. Os servidores precisam estar qualificados e preparados para realizar procedimentos cabíveis ao solicitado, como também apresentar conduta coadunável às expectativas dos usuários dos serviços públicos (DE PAULA; NOGUEIRA, 2016).

Dessa forma, os concursos têm por finalidade completar quadros de funcionários, mas sem a pretensão de qualificar a pessoa em determinada função, que muitas das vezes, a pessoa aprende o trabalho com o próprio esforço. Quando o concursado é acompanhado de alguém para ensinar o serviço, nem sempre a pessoa que está ensinando, está fazendo de boa vontade e, muitas das vezes, o treinamento é parado porque a pessoa que está treinando está deixando de fazer a sua função também.

É uma escalada, uma sucessão de erros dentro das mais variadas repartições públicas, que se dizem servir à população. Com tudo isso, a impressão que dá, é que os candidatos ao fazerem as provas, estão mais preocupados em resolver as questões, atingirem um número de pontuação, do que se especializarem realmente na função que venham a exercer, não há aptidão para servir ao cidadão brasileiro.

Atualmente, discute-se somente o direito de um cidadão fazer a prova porque pagou a taxa de inscrição, mas ninguém se pergunta se o processo de seleção tem relação com a qualidade do serviço oferecido: é preciso garantir que o cidadão tenha direito a um serviço prestado por servidores que reúnem as melhores habilidades e competências para a função (FONTAINHA, 2014).

A preocupação de todos nós, como usuários dos mais diversos serviços públicos, é de que quem atende seja extremamente qualificado, e não alguém que está ali porque só pontuou na prova e alcançou o cargo por conta de uma prova objetiva, e não porque se submeteu a um processo mais rigoroso, que é aquele que prova se a pessoa é qualificada para a determinada função,- e isso não é uma prova escrita ou objetiva que nos mostra, mas sim, o preparo que a pessoa tem para

executar suas funções no seu dia a dia de trabalho. É disso que carece o servidor público, ele carece de preparo naquilo que ele faz.

2.4 O gerenciamento de pessoas no setor público é fundamental

Na moderna Gestão de Pessoas são consideradas atividades pedagógicas de coach, atividades gerenciais, capacidades humanas e talentos, ou seja, são utilizadas um conjunto de condutas onde a Gestão de Pessoas se torna um diferencial eficaz e importante nas organizações. A moderna gestão de pessoas está sempre alternada a novidades que tragam melhorias para as organizações, além disso, está sempre administrando os conhecimentos tácitos explícitos dentro das organizações, pois, esse é o maior ativo que uma organização possui (VAZ, 2017).

A gestão de pessoas é uma área sensível à mentalidade que predomina nas organizações. Ela é contingencial e situacional, pois depende de vários aspectos como a cultura que existe em cada organização, a estrutura organizacional adotada, as características do contexto ambiental, o negócio da organização, a tecnologia utilizada, os processos internos e uma infinidade de outras variáveis importantes. (CHIAVENATO, 1999, p. 6)

Uma série de fatores que envolvem o processo organizacional na moderna Gestão de Pessoas na administração pública. “Atividades gerenciais, capacidades humanas e talentos, ou seja, são utilizadas um conjunto de condutas éticas profissionais onde a Gestão de Pessoas se torna um diferencial eficaz e importante nas organizações”. Esses são alguns dos principais fatores do processo organizacional que fazem com que a instituição pública possa gerir um local, e gerir seus quadros de funcionários, para que o trabalho seja alcançado, obtendo bons resultados.

Assim, “a moderna gestão de pessoas está diretamente vinculada ao papel desempenhado pela organização. Seja como incentivadora, como contribuinte para ação gerencial, provedora de serviços ou pela assessoria para clientes internos e externos.” (DE PAULA, NOGUEIRA; 2016, p. 12). Na moderna gestão de pessoas nos setores públicos no Brasil, existe uma preocupação de preencher quadros, mas não oferecer trabalhos de excelência, nem profissionais de excelência. E isso quando eles têm interesse em preencher quadros, nós vemos em muitos setores - a falta de

funcionários também, que acaba prejudicando e muito no atendimento de qualidade da população.

A área de gestão de pessoas é um processo de planejamento, organização, direção e controle de pessoas dentro da organização. Promovendo o desempenho eficiente de pessoas, para alcançar os objetivos organizacionais e individuais, relacionado direto ou indiretamente com a empresa (VILAS. et al., 2009).

No Brasil, esse processo é desequilibrado, ele não acontece da forma como teria que acontecer, o país deixa a desejar ao não promover esse desempenho e eficiência de pessoas dentro dos cargos públicos, e aqui nós falamos de cargos ditos “menores”, cargos que são para atendimentos básicos à população; a começar pela burocracia³ que as pessoas enfrentam na hora de concorrer a uma vaga de concurso público, e isso desde quando o concurseiro paga um edital, passando pelo processo de fazer as provas, a positiva do resultado, até ser empossado para exercer o cargo pretendido.

Portanto, as práticas de recrutamento e seleção no setor público têm o foco no cargo e não em competências. A forma ampla em que os cargos são descritos faz com que as competências não sejam aproveitadas. Essa descrição dos cargos para concursos limita a atuação dos funcionários de acordo com suas competências (SCHIKMANN, 2010).

3 METODOLOGIA

Como metodologia foi utilizada uma pesquisa quantitativa de caráter descritivo, por meio de entrevistas semiestruturadas com profissionais que trabalham na rede pública do município de João Pessoa, no estado da Paraíba, que nos dão um norte em relação à gestão pública.

Essas entrevistas foram realizadas com profissionais das áreas da Educação e da Saúde, as respostas foram tabuladas na planilha do excel, e, para isso, nos encaminhamos até a Escola Estadual de Ensino Fundamental Borges da Fonseca, situada no bairro Cidade Verde Mangabeira, e o posto de saúde UFS - Mangabeira 4/ Panorâmica. Nesses locais entrevistamos vários funcionários que trabalham em

³ Burocracia - é um tipo de organização que foi idealizada por Marx Weber como uma máquina completamente impessoal, que funciona de acordo com as regras, baseada no processo de autoridade-obediência (MAXIMIANO, 2004).

diversos setores desses estabelecimentos e os locais foram escolhidos devido o fácil acesso com a direção da escola e também por conhecer a agente de saúde do posto da comunidade.

Os resultados obtidos com a pesquisa serão analisados de forma interpretativa que de acordo com Prodanov (2013, p. 112), “a análise e interpretação dos dados passa pelas seguintes etapas: seleção dos dados, a codificação para dispor dos dados de forma lógica e sequencial, tabulação e interpretação”.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 PREPARAR E REMUNERAR BEM O FUNCIONÁRIO PÚBLICO

Santos (2009, p. 26) afirma que “o grande desafio das empresas de hoje é administrar bem seus recursos humanos, pois são as pessoas que obtêm e mantêm vantagens competitivas”, por isso é extremamente importante “selecionar e desenvolver líderes, é necessário saber como recompensar o bom desempenho, controlar os custos de mão de obra e, ao mesmo tempo manter um tratamento justo aos empregados”. É importante que se tenha um sistema de valorização do funcionário público, é preciso que o funcionalismo público tenha investimentos em treinamentos, investimentos nos funcionários ao ingressarem nos seus ambientes de trabalhos.

Nessas horas, se faz necessário que os funcionários que apresentem bons resultados sejam contemplados não só financeiramente como, tendo o reconhecimento dos seus méritos de forma a terem oportunidades de galgar novos patamares dentro do ambiente de trabalho, mas, na verdade - o que vemos é a troca de favores, a politicagem dentro dos próprios setores públicos, acaba atrapalhando o fluxo do andamento e do avanço das instituições, bem como da excelência na prestação dos serviços.

Esta semana saiu uma matéria no jornal Folha Dirigida⁴ que dizia: "Concurso INSS terá curso de formação para os candidatos". Uma notícia muito interessante, porque pela primeira vez na história do concurso do INSS, eles estão preocupados em preparar os funcionários que venham a ocupar os mais diversos cargos dentro da

⁴ <https://folhadirigida.com.br/concursos/noticias/inss-mig/concurso-inss-curso-de-formacao>

instituição. Conforme afirma o diretor⁵ do INSS: “Nosso ministro que mais qualificação nessa entrada, então sim, esse vai ser o primeiro concurso técnico do INSS com curso de formação.”

É um curso que só os aprovados terão acesso, mas é relevante mencionarmos pela preocupação e pela necessidade que eles viram na importância de treinar pessoas, para que elas venham a ingressar devidamente qualificadas. “Além de oferecerem o curso de qualificação, o INSS dará um auxílio financeiro para custear as despesas dos candidatos durante as aulas.”

Se os nossos gestores dessem essa mesma importância para todos os concursos que são abertos no nosso país, essa importância de preparar bem os candidatos aprovados, os futuros funcionários públicos que vão ocupar os cargos pretendidos, com certeza, nós teríamos mais qualidade nos serviços prestados, nós seríamos bem vistos pela população, nós seríamos bem noticiados nas mais diversas mídias brasileiras, enfim, nós seríamos exemplo na qualidade da prestação de serviços, no entanto, o nosso país ainda está muito longe disso.

Essa atitude da direção do INSS é só o começo, e esperamos que sirva de exemplo para outros diretores. Remunerar bem os funcionários públicos também é importante para obtermos bons resultados na realização de trabalhos e dos avanços dentro do ambiente público, é nessas horas que nós vemos a importância dos devidos investimentos e repasses para os mais distintos estabelecimentos públicos - hospitais, escolas, postos de saúde, os órgãos de segurança pública, entre outros.

Como cidadãos conscientes da importância do serviço público na vida de todos os brasileiros e da nossa vida também, nós precisamos pensar: “Como podemos melhorar a política de valorização do funcionário público?”. Como podemos melhorar essa política de valorização, de maneira que o funcionário público tenha mais oportunidades de crescimento e tenha mais oportunidade de trafegar por diferentes setores dentro da esfera pública, sem que os cargos sejam ocupados por pessoas que nada tenham a ver com o trabalho a ser realizado.

Pontes (2007) discorre sobre a importância da estabilidade da empresa no mercado, a estabilidade que possa ser proporcionada aos funcionários em termos de garantia de emprego e de recebimentos de salário em dia; ainda segundo o autor, o salário pode contribuir para a aceitação social do indivíduo e, em termos de

⁵ Folha Dirigida: “A informação foi dada pelo diretor de Gestão de Pessoas da autarquia, Jobson de Paiva, em entrevista ao professor Deodato Neto, em seu canal no YouTube.”

autoestima, ainda é muito bem aceita pelo funcionário a demonstração de seu valor da concessão de aumentos por mérito.

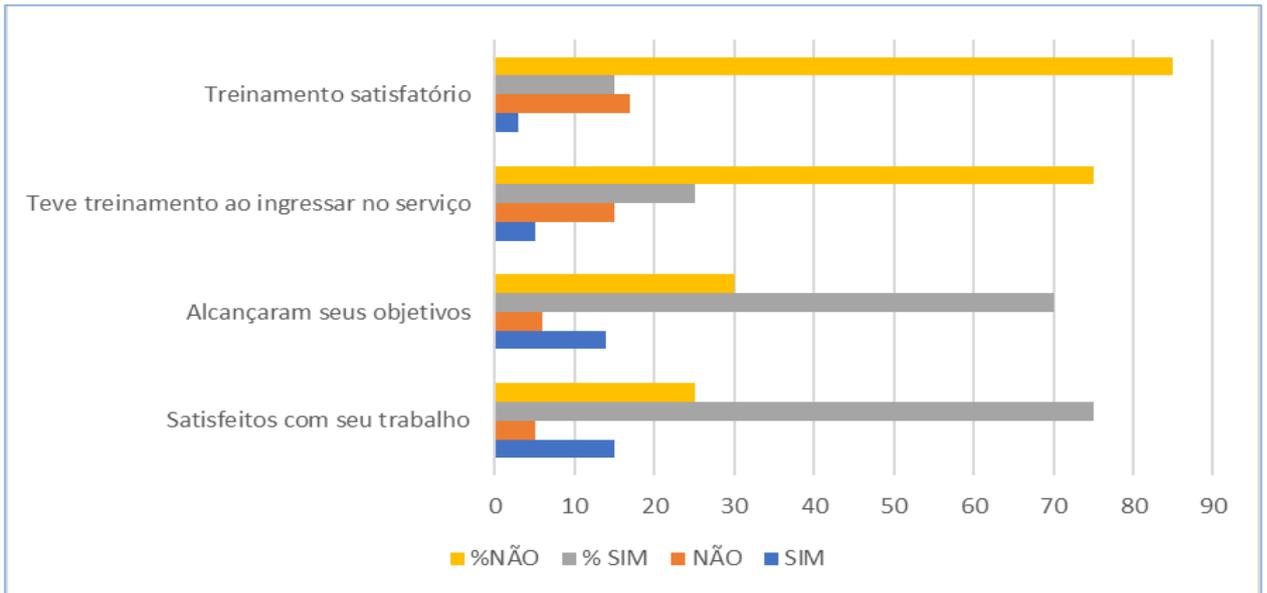
Segundo Chiavenato (1999) a administração de cargos e salários é o conjunto de normas e procedimentos utilizados para estabelecer ou manter estruturas de salários igualitárias e justas, na organização como um todo, uma vez que a organização é um conjunto integrado de cargos em diferentes níveis hierárquicos e em diferentes setores de atividades.

Para Pontes (2007) a elaboração do planejamento de salários apresenta um dilema, se por um lado a empresa necessita manter salários competitivos para atrair pessoas capacitadas para seus quadros, por outro lado os salários representam uma parcela significativa dos custos. É necessário haver um equilíbrio.

Para corroborar a importância do treinamento dentro dos estabelecimentos públicos, como método foi realizada entrevistas em duas instituições públicas aqui no município de João Pessoa. Nós estivemos em dois estabelecimentos: O Posto de Saúde. UFS - Mangabeira / Panorâmica, - e a Escola Estadual de Ensino Fundamental Borges da Fonseca, situada no bairro Cidade Verde Mangabeira. Onde foram entrevistadas um total de 20 profissionais, sendo que 10 no posto de saúde, e os outros 10 na Escola Estadual. As perguntas foram relacionadas sobre o nível de satisfação com o trabalho que exercem, se tiveram algum tipo de treinamento ao ingressarem no serviço público, se alcançam os seus objetivos na realização dos seus serviços. Conforme Gráfico 1, a seguir.

Gráfico 1

Gráfico sobre treinamento ao ingressar no serviço público



Na Tabela 1, podemos visualizar informações sobre o treinamento, e constatamos que, 75% dos funcionários públicos não tiveram treinamento ao ingressarem no serviço público, e esses 75% que não tiveram treinamentos, são funcionários públicos da área da Educação e da Saúde. Já 25% tiveram treinamento na área da Saúde. No quesito satisfação, 25% dos entrevistados disseram estar insatisfeitos com o trabalho e 75% dos entrevistados estão satisfeitos com o trabalho que exercem dentro do posto de saúde e dentro da Escola Estadual.

Tabela sobre treinamento ao ingressar no serviço público

	SIM	NÃO	%	
			S	N
Satisfeitos com seu trabalho	15	05	75	25
Alcançaram seus objetivos	14	06	70	30
Teve treinamento ao ingressar	05	15	25	75
Treinamento satisfatório	03	17	15	85
Total de entrevistados				20

Fonte: dados da pesquisa, 2022.

Na Escola Estadual, os 10 professores entrevistados não receberam treinamentos antes de entrarem para as salas de aula. Os números mostram que ainda temos muito que avançar nos investimentos iniciais com treinamento de pessoal nos mais diversos órgãos públicos. Pois sabemos que a falta de treinamento dentro desses setores, são reflexos da má qualidade que vemos dentro dos estabelecimentos que são acessados diariamente pela população não só aqui em João Pessoa, mas também ao redor do nosso país.

Sobre o grau de satisfação com o trabalho, mais da metade dos entrevistados se dizem satisfeitos. Talvez a segurança, a estabilidade financeira que o serviço público oferece aos seus funcionários seja o motivo da satisfação para os 75% dos entrevistados. Ainda temos muito que avançar, esperamos que daqui em diante, o serviço público e o servidor público tenham a devida atenção e valor que merecem. Pois o bom funcionamento, a excelência do serviço público, é o cartão de visita em qualquer país decente. No Brasil, não pode ser diferente. Não podemos ficar para trás!

4.2 O PAPEL DO SERVIDOR PÚBLICO

O papel do servidor público dentro dos diferentes setores públicos, é o de atender, prestar atendimento da melhor forma para todas as pessoas que precisam dos serviços públicos, que por lei, deve ser gratuito e de acesso a todos, sem distinção nenhuma. Ao ingressar no serviço público, esse servidor faz um pacto de responsabilidade social e com o estado como um todo. CARLIN (2007) conceitua servidores públicos como “todas as pessoas físicas que mantêm com a Administração Pública, sob regime de dependência, uma relação jurídica de trabalho profissional, orientadas por princípios do Direito Administrativo.” Ele ainda revela mais sobre o assunto: “Consoante a vigente Lei 8.112/90, servidor público é a pessoa legalmente investida em cargo público, no sentido mais amplo do termo.”

Subentende-se que o servidor público que está ali na frente prestando seus serviços, é o representante legal daquela máquina pública a que se propôs a servir, então é ele que precisa estar servindo o público com toda preparação e dedicação que deve ter. Os servidores, apesar de terem prerrogativas e tratamento estatutário, têm competências e responsabilidades como qualquer trabalhador para com o patrão, todavia, nesse caso, o empregador é a administração pública (DI PIETRO, 2009).

Os servidores públicos têm como padrões não só a administração pública que o contrata, e essa administração são os governos, mas a população também é o seu padrão direto, pois é com o nosso dinheiro, que a qualidade dos serviços é mantida (ou não), e quando não há qualidade, cabe a nós cobrarmos a qualidade dos serviços prestados e das instalações do ambiente público. A administração pública trabalha pela satisfação das necessidades de toda uma coletividade.

De acordo com Silva (2004), as finalidades básicas do Estado são: a segurança, com o objetivo de manter a ordem política, econômica e social e o desenvolvimento, com o escopo de promover o bem comum. É importante usar o sistema de mérito e levá-lo a sério para que os servidores sejam vistos e valorizados de igual forma, para que não haja injustiças dentro das empresas públicas.

A meritocracia⁶ é deturpada aqui no Brasil, hoje em dia, quando se fala em meritocracia, alguns oportunistas levam para o lado racial, o que nada tem a ver. Um setor meritocrático é uma constante em qualquer ambiente de trabalho, quando determinado funcionário começa num setor e, aos poucos esse funcionário começa a se destacar e surpreender os seus gestores com melhores desempenhos na sua prestação de serviço, seja interno ou externo. No entanto, infelizmente essa regra de meritocracia nem sempre é adotada nas instituições, nem sempre essa realidade é condizente com o que é dito, na prática mesmo, o ato de reconhecer um funcionário por meritocracia, nem sempre procede nas instituições, ainda mais nas instituições públicas.

Cada empresa, cada instituição tem suas regras específicas, principalmente as empresas privadas, já as instituições públicas, as regras teriam que ser iguais para todas conforme o que recomenda as cartilhas da federação, estaduais e municipais, mas não é assim. Cada uma tem uma política específica, o que acaba sendo desigual para muitos servidores que trabalham dentro de cada repartição pública. “Portanto é importante deixar claro que a meritocracia não se baseia no pressuposto de que todas as pessoas são iguais, mas que as oportunidades devam ser oferecidas a todos” (SOUZA, 2002, p.62).

⁶ Meritocracia é uma palavra formada por “mereo” (ser digno, ser merecedor) e o sufixo grego “krátos” (poder, força) Ou seja, trata-se do alcance do poder através do merecimento, do esforço. Segundo essa linha de pensamento, os objetivos são atingidos por aqueles que se dedicam e se esforçam em medida suficiente.

5 CONCLUSÃO

Portanto o principal objetivo dessa pesquisa é analisar o despreparo dos funcionários públicos, a falta de qualificação desses profissionais após o concurso público, nas instituições públicas de modo geral.

Nos dias atuais que as informações se propagam rápido, o aprendizado é mais acessível a todos, a informação está na palma da mão das pessoas - não tem como a gente ficar desinformado em relação aos nossos direitos básicos, o que nos compete como cidadãos, os serviços públicos aos quais nós temos direitos; como prestadores de serviços que somos, o que nos compete, os nossos direitos como servidores da União como um todo. Tudo isso tem que ser pensado, repensado e discutido. Essas atitudes teriam que virar políticas públicas e não ser ignoradas como nós geralmente vemos.

E aqui, eu me refiro aos direitos do servidor público, de exigir melhores oportunidades, exigir o devido treinamento antes de acessar o seu ambiente de trabalho, exigir um bom ambiente de trabalho, exigir as ferramentas necessárias para poder executar o seu trabalho e assim, servir a população com qualidade, exigir uma boa remuneração, exigir promoções de cargos e setores quando necessário, e conforme o desempenho de cada servidor.

Quando ignoramos isso diante dos nossos gestores públicos, nós damos espaço para que pessoas que não tenham qualificação e capacitação para ocuparem lugares que elas não estão preparadas, que elas não fizeram nem a metade para estarem ali. E com isso, dá margem para maus gestores invistam em pessoas que não têm o devido merecimento, mas que conseguem por causa indicações políticas, por esquema de favores políticos, clientelismo entre outros atos ilícitos que acabam beneficiando quem não merece. A união entre os servidores devia ser uma constante nas instituições públicas, quando não há essa união, não há força para brigarmos e exigirmos o que é nosso por direito.

6 SUGESTÕES PARA TRABALHOS FUTUROS

Pesquisas futuras podem, a partir desta, elaborar estudos, com questionários e entrevistas, que comprovem e indiquem a presença contínua de treinamentos dos novos servidores públicos nas áreas de educação e saúde dos entes Estaduais e Municipais.

REFERÊNCIAS

- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro, 1999.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações.** Revisada e atualizada. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.
- SOUZA, Teresa Cristina Padilha de. **Mérito, estabilidade e desempenho: influência sobre o comportamento no servidor público.** 2002. 123 p. Dissertação (Mestrado Executivo) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2002. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/3759>> Acesso em: 24 fev. 2019
- DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo.** 22ª ed. Editora Atlas, São Paulo 2009.
- CARLIN, Volnei Ivo. **Manual de Direito Administrativo.** 4 ed. Editora Conceito, Florianópolis 2007.
- PRODANOV, Cleber Cristiano. Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico / Cleber Cristiano Prodanov, Ernani Cesar de Freitas. – 2. ed. – Novo Hamburgo: Feevale, 2013. Disponível em: <http://docente.ifrn.edu.br/valcinetemacedo/disciplinas/metodologia-do-trabalho-cientifico/e-book-mtc>. Acesso em: 07 de dezembro de 2022.
- PONTES, Benedito Rodrigues. **Administração de cargos e salários.** Ltda, 2007.
- FONTAINHA, Fernando. **Veja on-line.** 2014, Entrevista on-line.
<https://veja.abril.com.br/educacao/selecao-ruim-de-candidatos-explica-ma-qualidade-do-servico-publico-diz-pesquisador/>
- GUIMARÃES FILHO, João Rodrigues. **A estabilidade do servidor público concorre para a manutenção do interesse público e eficiência na administração pública.** 2004. 50 p. Monografia (Especialização) - Centro de Ensino Unificado do Distrito Federal, Brasília, DF, 2004.
- SCHIKMANN, R. **Gestão estratégica de pessoas: bases para a concepção do curso de especialização em gestão de pessoas no serviço público.** 2004
- PUENTE-PALACIOS, K.,; MARTINS, M. C. F. (2013). **Gestão do clima organizacional.** In L. O. Borges & L. Mourão (Orgs.), O trabalho e a organização: Atuações a partir da psicologia (pp.253-278). Porto Alegre: Artmed.

PAULA, Vilson Vieira; NOGUEIRA, Giulia de Mendonça. **A importância da área de gestão de pessoas para o sucesso da organização.** In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 12., 2016, São Paulo. Anais... São Paulo: CNEG, 2016.