



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I
CENTRO DE EDUCAÇÃO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA A DISTÂNCIA**

MARIA SINFOROSA DUARTE DE BRITO

**CARACTERIZAÇÃO E ANÁLISE DE DESEMPENHO DE SERVIDORES DO
SETOR ADMINISTRATIVO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE CATURITÉ-PB**

**CAMPINA GRANDE-PB
2022**

MARIA SINFOROSA DUARTE DE BRITO

**CARACTERIZAÇÃO E ANÁLISE DE DESEMPENHO DE SERVIDORES DO
SETOR ADMINISTRATIVO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE CATURITÉ-PB**

Trabalho de Conclusão de Curso - TCC
apresentado ao curso de Administração
Pública da Universidade Estadual da
Paraíba – UEPB- Campus I, como requisito
à obtenção do título de Bacharel em
Administração.

Orientadora: Rayane Félix Silva

CAMPINA GRANDE-PB

2022

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.

B862c Brito, Maria Sinforosa Duarte.
Caracterização e análise de desempenho de servidores do setor administrativo da Prefeitura Municipal de Caturité-Pb [manuscrito] / Maria Sinforosa Duarte Brito. - 2022.
30 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação EAD em Administração Pública) - Universidade Estadual da Paraíba, EAD - Campina Grande, 2022.

"Orientação : Profa. Ma. Rayane Félix Silva , Departamento de Direito Público - CCJ."

1. Administração pública. 2. Servidor público. 3. Caturité/Pb.
I. Título

21. ed. CDD 351

MARIA SINFOROSA DUARTE BRITO

**CARACTERIZAÇÃO E ANÁLISE DE DESEMPENHO DE SERVIDORES DO
SETOR ADMINISTRATIVO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE CATURITÉ-PB**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado a Coordenação do Curso de Administração Pública da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito à obtenção do título de Bacharel em Administração Pública.

Área de concentração:
Administração Pública.

Aprovada em: __/__/____.

BANCA EXAMINADORA

Rayane Félix Silva

Profa. Me. Rayane Félix Silva (Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Documento assinado digitalmente
MILENA BARBOSA DE MELO
Data: 25/11/2022 09:20:10-0300
Verifique em <https://verificador.iti.br>

Prof. Dra. Milena Barbosa Melo
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Ana Maria Gonçalves Duarte Mendonça

Prof. Dra. Ana Maria Gonçalves Duarte Mendonça
Universidade Federal de Campina Grande

Dedico essa pesquisa primeiramente a Deus, autor do meu destino, companheiro de todos os momentos, e por me dá a força e a saúde necessárias, além de toda sua bondade e seu infinito amor, e a minha família, por ser fundamental em tudo que sou, em toda a minha formação, tanto acadêmica, quanto na vida.

Todos os nossos sonhos podem se tornar realidade se tivermos a coragem de persegui-los.

(Walt Disney).

LISTA DE TABELAS

| | |
|---|----|
| Tabela 1: Tipo de vínculo de servidores por setor de atuação..... | 29 |
|---|----|

LISTA DE QUADROS

| | |
|---|----|
| Quadro 1: Distribuição de funcionários por setor e sexo..... | 28 |
| Quadro 2: Nível de escolaridade dos funcionários da Prefeitura Municipal de Caturité, por setor..... | 30 |

LISTA DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1: Setores da Prefeitura Municipal de Caturité..... | 27 |
| Figura 2: Habilidades para utilização de programas computacionais no setor administrativo..... | 31 |
| Figura 3: Domínio para desenvolver a parte técnica exigida pela função..... | 32 |
| Figura 4: Importância da utilização de artifícios tecnológicos no setor administrativo | 33 |
| Figura 5: Dificuldades encontradas em sua atuação profissional..... | 34 |
| Figura 6: Desenvolvimento das funções com proatividade e superação de expectativas..... | 35 |

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO | 09 |
| 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA..... | 10 |
| 2.1 Administração pública | 10 |
| 2.2 Avaliação de desempenho do servidor | 12 |
| 3 METODOLOGIA..... | 12 |
| 3.1 Local e sujeitos da pesquisa..... | 12 |
| 3.2 Tipo de pesquisa..... | 13 |
| 3.3 Instrumento de pesquisa..... | 14 |
| 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO..... | 14 |
| 4.1 Dados sobre os participantes da pesquisa..... | 14 |
| 4.2 Dados sobre a temática da pesquisa..... | 18 |
| 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS. | 23 |
| REFERÊNCIAS | 24 |
| APÊNDICE. | 26 |

Caracterização e análise de desempenho de servidores do setor administrativo da prefeitura municipal de Caturité-PB

Characterization and performance analysis of civil servants in the administrative sector of the municipal government of Caturité-PB

BRITO, Maria Sinforosa Duarte de*

RESUMO

A avaliação do desempenho de um servidor vislumbra o (re)conhecimento de habilidades e competências inerentes as atividades humanas como um fator de estímulo ao sucesso da instituição, com objetivo de aperfeiçoar as atividades e promover a evolução dos entes envolvidos. Neste sentido, este estudo tem como objetivo caracterizar e analisar o desempenho de servidores do setor administrativo da Prefeitura Municipal de Caturité-PB. Para execução da pesquisa foi realizado um estudo buscando identificar os dados gerais dos funcionários públicos vinculados a prefeitura, bem como a aplicação de um questionário contendo seis questões semiestruturadas versando sobre a temática da pesquisa. Observou-se que a Prefeitura Municipal de Caturité possui atualmente 10 setores que concentram 418 funcionários, destacando que os setores que concentram o maior percentual de funcionários é a secretaria de Educação (49%) e a secretaria de saúde (28%) e que os funcionários que compõem o setor administrativo apresentam excelente desempenho para o desenvolvimento de suas funções específicas, especialmente quanto ao aspecto relacionado a implementação dos artifícios tecnológicos na administração pública

Palavras-chave: Administração Pública; servidor; desempenho; Caturité.

ABSTRACT

The evaluation of a servant's performance envisages the (re)knowledge of skills and competences inherent to human activities as a factor to stimulate the success of the institution, with the objective of improving the activities and promoting the evolution of the entities involved. In this sense, this study aims to characterize and analyze the performance of civil servants in the administrative sector of the Municipality of Caturité-PB. To carry out the research, a study was carried out seeking to identify the general data of public servants linked to the city hall, as well as the application of a questionnaire containing seven semi-structured questions dealing with the research theme. It was observed that the Municipality of Caturité currently has 10 sectors that concentrate 418 employees, highlighting that the sectors that concentrate the highest percentage of employees are the Education Department (49%) and the Health Department (28%) and that the employees who make up the administrative sector show excellent performance for the development of their specific functions, especially regarding the aspect related to the implementation of technological devices in public administration

Keywords: Public Administration; server; performance; Caturité.

* Aluna do curso EAD de Graduação em administração Pública da UEPB. E-mail: mariasinforosa1@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

O ambiente de trabalho tem passado por diversas modificações e transformações, seja na esfera pública ou privada, em virtude da globalização e da alta competitividade. Neste sentido, é fundamental que as organizações públicas realizem investimentos em diferentes modelos de gestão pública com vistas a excelência. É de suma importância a valorização do indivíduo para que se tenha eficiência no desenvolvimento das atividades (SANTOS; LIMA, 2011).

Segundo Almeida e Martins (2017) é importante que o gestor público compreenda que o gerenciamento de instituições, departamentos e órgãos públicos precisa se adaptar as mudanças e transformações ocorridas no últimos anos, especialmente quanto a tecnologia, às quais trouxeram melhorias significativas, o que afeta diretamente as organizações.

A estrutura de funcionamento de algumas organizações públicas expõe a efetividade de padrões na forma como os diversos recursos (máquinas, equipamentos, procedimentos, informações) interagem e estabelecem relação com as pessoas, podendo-se inferir que a administração integra recursos e pessoas (MARRAS, 2011).

No Brasil a administração pública tem redefinido o seu modelo de gestão burocrática para o modelo de gerenciamento com mudanças nas práticas e padrões administrativos, com investimentos em capacitação e melhoria da qualidade de trabalho, destacando o valor do conhecimento e da competência individual e organizacional (OLIVEIRA, 2017).

O município de Caturité encontra-se localizado na região oriental do Cariri paraibano, distando 160 km da capital do estado. Tem uma população estimada em cerca de 4.500 habitantes (IBGE, 2018), dos quais, 80% habitam a zona rural. Foi elevado à categoria de município com a denominação de Caturité, pela lei estadual nº 5900, de 29 de abril de 1994, desmembrado de Boqueirão.

O município de Caturité teve grande importância para a indústria algodoeira na década de 1960 e 1970, não possuía a mesma situação econômica, social e populacional dos grandes centros urbanos, inclusive aqueles que a cercam. Atualmente destaca-se no setor da pecuária, sendo considerada uma das maiores

bacias leiteiras da região, possuindo nos dias atuais duas grandes empresas de beneficiamento de leite situados no município, as quais são responsáveis por parcela do desenvolvimento econômico e social, contribuindo para geração de emprego e renda local. No entanto, o setor público é responsável pelo maior número de empregos diretos e indiretos no município.

Neste sentido, o tema a ser abordado neste estudo “Caracterização e análise do desempenho de atividades administrativas na Prefeitura Municipal de Caturité-PB” tem como objetivo central a realização de um estudo visando identificar as características funcionais dos servidores do setor administrativo e analisar o desempenho de suas atividades. Sendo necessário a realização de um estudo para identificar os setores existentes na Prefeitura Municipal de Caturité e a caracterização dos servidores por setor, sexo, tipo de vínculo e nível de escolaridade e por fim analisar o desempenho de servidores da administração pública municipal.

Este estudo busca evidenciar a importância das transformações ocorridas nos últimos anos, especialmente de cunho tecnológico, no desempenho dos servidores, destacando que para a ocorrência de mudanças nas instituições se faz necessário um esforço contínuo de readaptação e de novos conhecimentos.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Administração Pública

No âmbito jurídico, Administração Pública pode ser definida como o conjunto de agentes, serviços e órgãos instituídos pelo Estado a fim de gerir e satisfazer as necessidades coletivas da sociedade (OLIVEIRA, 2017).

De acordo com Bachtold (2008) a Administração Pública é conceituada como o planejamento, organização, direção e controle dos serviços públicos, de acordo com as normas do direito e da moral, aspirando o bem comum”.

A reforma da administração pública brasileira ocorre a partir da crise do estado, que se deu em 1980 e foi denominada de crise fiscal. Neste período a sociedade estava passando por algumas dificuldades em virtude da ineficiência do aparelho do estado e os modos de intervenção popular, além da crise política que foi amenizada com a consolidação da Constituição Federal em 1988 (PEREIRA, 1998).

Conforme o artigo 37 da Constituição Federal de 1988, são estabelecidos alguns princípios a serem obedecidos pela administração pública e que formalizam o padrão que as organizações devem seguir, a saber: o princípio da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade e da eficiência.

A Lei 13.460/2017, por sua vez, estabelece que todos os órgãos da administração pública direta e indireta da União, Estados Federais, Distrito Federal e municípios autônomos de todo o Brasil precisam necessariamente trabalhar para otimizar a prestação e a qualidade de seus serviços públicos e desempenho dos seus servidores.

Assim, a conduta e o desempenho do servidor no ambiente público são de extrema importância. Raja (2018) esclarece sobre algumas das competências essenciais dos servidores públicos.

Atuar como um servidor público é um privilégio por um lado, mas uma grande responsabilidade por outro. O cumprimento de seus deveres e atividades exige que dedicação na prestação de serviços, eficiência na execução e respeito no tratamento com o público. Todas as competências que necessitam ser desempenhadas podem ser aprendidas e não são herdadas. Raja (2018) destaca ainda sobre os papéis dos agentes públicos na governança.

“Embora o poder executivo encerre-se com os representantes eleitos em uma configuração democrática, sempre é exercido através dos serviços públicos que, em virtude de seus conhecimentos, experiência e compreensão dos assuntos públicos ajudam os representantes públicos a formular as políticas públicas e implementar estas políticas para melhorar a qualidade de vida dos seus cidadãos. Como tal, apenas um funcionalismo público honesto, neutro, efetivo e eficiente é a única garantia para um processo de desenvolvimento e governança eficaz. E há boas razões para esperar este papel dos servidores públicos de um país.”

Segundo Cardoso (2022), atualmente a sociedade não está admitindo comportamentos inadequados na prestação dos serviços públicos em todas as esferas: municipal, estadual ou federal, portanto, o servidor precisa necessariamente buscar conhecimento para seu próprio aperfeiçoamento, promovendo de forma responsável a busca pelo progresso, mais flexibilidade para modificar hábitos e maior competência para trabalhar com usuários dos serviços, destaca ainda que o servidor público que lida diariamente com a população deve ter ética e profissionalismo, fatores primordiais para a qualidade do atendimento aos cidadãos.

2.2 Avaliação de desempenho de servidor

O processo de avaliação de desempenho não é uma prática recente, visto que a partir da contratação de um funcionário para o trabalho, o seu desempenho passa a ser avaliado, objetivando identificar se os resultados obtidos atendem às necessidades da empresa ou órgão público (SOUZA & SILVA, 2019).

Desde a Constituição de 1824, o Brasil utilizava o desempenho individual como um critério para a admissão ao serviço público: “todo o cidadão pode ser admitido aos Cargos Públicos Civis, Políticos, ou Militares, sem outra diferença, que não seja dos seus talentos, e virtudes” (BRASIL, 1824, art. 179, inciso XIV).

A partir da Emenda Constitucional 19 de 04 de junho de 1998, a prática de avaliar o desempenho no serviço público brasileiro foi estabelecida como condição necessária para o servidor adquirir a estabilidade no período de estágio probatório. Indicando que o simples de curso de tempo não é o único critério para a aquisição da estabilidade, é indispensável que haja avaliação de desempenho por parte de uma comissão instituída para essa finalidade.

De acordo com Marras (2011), a avaliação de desempenho é considerada uma ferramenta, sistemática e gerencial de extrema valia para a gestão de pessoas, permitindo indicar os resultados obtidos por uma pessoa ou por grupo específico, em determinada área e período, contribuindo ainda para aprimorar as habilidades e melhorar o desempenho de indivíduos, além de ampliar a eficiência da organização (SANTOS; LIMA, 2011).

Conforme afirma Modeste (2002), durante o estágio probatório a avaliação de desempenho permite uma visão global do servidor que pode ser representativa de etapas da atuação profissional, de modo a indicar o percurso e acompanhar o desenvolvimento do servidor ao longo do tempo e sua adaptação profissional.

3 METODOLOGIA

3.1 Local e sujeitos da pesquisa

A pesquisa foi realizada na Prefeitura Municipal de Caturité, localizada à Rua João Queiroga, nº 36- Centro, a 133 Km da capital do Estado da Paraíba, com uma

população de 4.546 (IBGE, 2012), localizada na região do cariri oriental.

A Prefeitura Municipal de Caturité possui 418 funcionários distribuídos nos dez setores que compõem a administração pública do município.

Com relação aos sujeitos participantes desta pesquisa, foram utilizados, como fonte de observação e estudo, 10 funcionários que compõem o setor administrativo da prefeitura.

3.2 Tipo de pesquisa

A metodologia utilizada corresponde a pesquisa participante, segundo a proposta de Thiollent (2007), a qual estabelece relações de comunicação do pesquisador com a população, objetivando compreender essas relações que dinamizam a natureza de um fenômeno social.

Na investigação qualitativa, trabalha-se geralmente com questionários ou entrevistas estruturadas, tendo maior precisão nos dados e apresentando mais especificidade nos indicadores da pesquisa. Isto ocorre porque existe uma relação muito próxima entre o pesquisador e o informante, possibilitando ter um enriquecimento muito grande de detalhes (PHILIPPI Jr. & PELICIONE, 2005).

Na pesquisa descritiva, cabe ao pesquisador fazer o estudo, a análise, o registro e a interpretação dos fatos do mundo físico, sem a manipulação ou interferência dele. Ele deve apenas descobrir a frequência com que o fenômeno ocorre ou como se estrutura dentro de um determinado sistema, método, processo ou realidade operacional.

É necessário nesse tipo de pesquisa condições metodológicas, como: a familiarização com o fenômeno de pesquisa e ter relações de confiança com os participantes, deixando bem claro o objetivo da pesquisa. Não se deve de modo algum influenciar os respondentes evitando distorcer suas declarações. Nesse tipo de pesquisa as informações são coletadas em círculos de cultura, como: grupo sociais sindicatos, escolas e cooperativas (PHILIPPI JR & PELICIONE, 2005).

A análise dos dados buscou melhor compreensão da mensagem empregada nas respostas, possibilitando assim a visão geral e do comportamento educacional, possibilitando a obtenção de dados referente aos mais diversos aspectos pedagógicos.

3.3 Instrumento de pesquisa

Como instrumento de pesquisa foi aplicado questionário com 6 perguntas semiestruturadas. Segundo Gil (2002), questionário “consiste basicamente em traduzir os objetivos específicos da pesquisa em itens bem redigidos”.

Oliveira (1997, p. 165) afirma que o questionário apresenta as seguintes características: (1) deve ser a espinha dorsal de qualquer levantamento, (2) deve reunir todas as informações necessárias (nem mais nem menos), (3) deve possuir linguagem adequada. Os questionários geralmente são utilizados para a obtenção de grandes quantidades de dados, geralmente para análises qualitativas. Nesse caso, o informante escreve ou responde por escrito a um elenco de questões que devem ser cuidadosamente elaboradas (RUIZ, 1996, p.51).

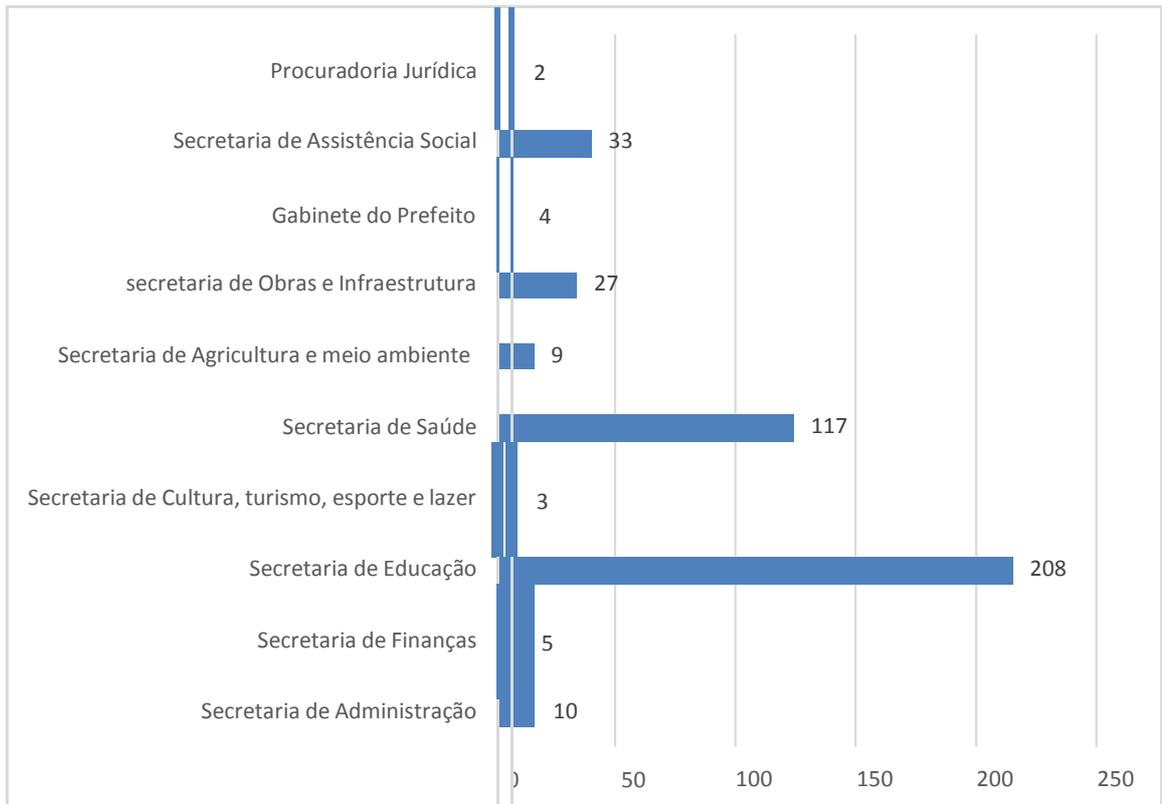
Para que a eficácia do questionário seja aumentada, Marconi e Lakatos (1999, p. 100) afirmam que a elaboração deve seguir algumas recomendações: (1) os temas escolhidos devem estar de acordo com os objetivos da pesquisa, (2) o questionário deve ser limitado em sua extensão e em sua finalidade, pois um questionário muito longo causa cansaço e desinteresse e um questionário muito curto pode não oferecer informações suficientes, (3) as questões devem ser codificadas, a fim de facilitar a posterior tabulação, (4) deve estar acompanhado de orientações sobre como respondê-lo, (5) o aspecto e a estética devem ser observados.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 Dados dos participantes da pesquisa

Os resultados obtidos nesta análise, com direcionamento qualitativo, impõem uma série de discussões acerca dos objetivos propostos. A apresentação dos resultados será realizada através de um discurso crítico e reflexivo. As informações apresentadas mediante a construção de tabelas e gráficos terão como intuito a facilitação da leitura proposta pelo trabalho.

Neste sentido, uma das temáticas a ser discutida inicialmente são questões relacionadas aos setores existentes na Prefeitura Municipal de Caturité. A Figura 01 ilustra os resultados obtidos para a análise dos setores existentes na prefeitura Municipal de Caturité-PB.

Figura 01: Setores da Prefeitura Municipal de Caturité

De acordo com os resultados obtidos, verifica-se que na Prefeitura Municipal de Caturité existem 10 setores que concentram 418 funcionários, sendo as secretarias de educação com 49% e a secretaria de saúde com 28% dos funcionários.

Borges (2014), realizou um estudo visando avaliar o desempenho de funcionários da Prefeitura Municipal de Catolé do Rocha-PB e observou que há 08 (oito) Secretarias distribuídas da seguinte forma: Secretaria Municipal de Administração; Secretaria Municipal de Saúde; Secretaria Municipal de Educação; Secretaria Municipal de Assistência Social; Secretaria Municipal de Cultura; Secretaria Municipal de Infra Estrutura; Secretaria Municipal de Agricultura e Secretaria Municipal de Finanças, contando também com o Gabinete do Prefeito, Controladoria e Procuradoria, totalizando 1060 (Um mil e sessenta) servidores públicos. Destacando que 740 (setecentos e quarenta) destes funcionários foram admitidos através de concurso público.

Fazendo um estudo acerca da distribuição dos funcionários considerando as questões relacionadas ao sexo, obteve-se o resultados apresentados na Quadro 01.

Quadro 01: Distribuição de funcionários por setor e sexo

| Setor | Feminino | Masculino |
|---|------------|------------|
| Secretaria de Administração | 5 | 5 |
| Secretaria de Finanças | 2 | 3 |
| Secretaria de Educação | 165 | 43 |
| Secretaria de Cultura, turismo, esporte e lazer | 1 | 2 |
| Secretaria de Saúde | 89 | 28 |
| Secretaria de Agricultura e meio ambiente | 3 | 6 |
| Secretaria de Obras e Infraestrutura | 6 | 21 |
| Gabinete do Prefeito | 1 | 3 |
| Secretaria de Assistência Social | 30 | 3 |
| Procuradoria Jurídica | 0 | 2 |
| TOTAL: | 302 | 116 |

De acordo com a análise realizada observou-se que há uma acentuada presença feminina, com um percentual de 72,3% do sexo feminino enquanto que 27,7% do sexo masculino, destacando-se ainda que esse fato ocorre para a maioria dos setores.

Outros estudos também revelam um gradativo aumento de mulheres que atuam em funções diversas nos setores do poder executivo. Este fato nos chama a atenção para observarmos de forma crítica, como as relações de gêneros e sexo estão sendo construídas pela sociedade, embasadas por valores e costumes predominantes ao longo do tempo.

Um aspecto de fundamental importância na administração pública e que foi investigado neste estudo foi o tipo de vínculo dos funcionários por setores. A Tabela 1 apresenta os resultados obtidos.

Tabela 01: Tipo de vínculo de servidores por setor de atuação

| Setores | Comissionados | Contratados | Efetivos |
|-----------------------------|---------------|-------------|----------|
| Secretaria de Administração | 5 | 1 | 4 |
| Secretaria de Finanças | 2 | 0 | 3 |
| Secretaria de Educação | 7 | 74 | 137 |

| | | | |
|---|-----------|------------|------------|
| Secretaria de Cultura, turismo, esporte e lazer | 3 | 0 | 0 |
| Secretaria de Saúde | 5 | 59 | 61 |
| Secretaria de Agricultura e meio ambiente | 4 | 3 | 2 |
| Secretaria de Obras e Infraestrutura | 1 | 14 | 11 |
| Gabinete do Prefeito | 2 | 0 | 0 |
| Secretaria de Assistência Social | 6 | 4 | 8 |
| Procuradoria Jurídica | 2 | 0 | 0 |
| TOTAL: | 37 | 155 | 226 |

Conforme resultados obtidos, verifica-se que 54% dos funcionários do município são efetivos, que ocupam vagas que foram ofertadas através de concurso público; vale destacar que 27,5% dos funcionários são contratados para desenvolver suas funções em setores diversos, destando-se a secretaria de Educação com o maior número de funcionários contratados e 8,8% ocupam cargos comissionados.

Borges (2014), observou em seus estudos que 77% dos funcionários da Prefeitura de Catolé do Rocha-PB possuíam vínculo efetivo, enquanto 4,5% ocupam cargos comissionados.

Quanto a análise do nível de escolaridade dos funcionários dos diversos setores da Prefeitura Municipal de Caturité, pôde-se observar que 50,7% dos funcionários possui curso superior completo, 32 % possui ensino médio e 17,3% possuem apenas o nível fundamental, conforme apresentado do Quadro 2.

Quadro 2: Nível de escolaridade dos funcionários da Prefeitura Municipal de Caturité, por setor

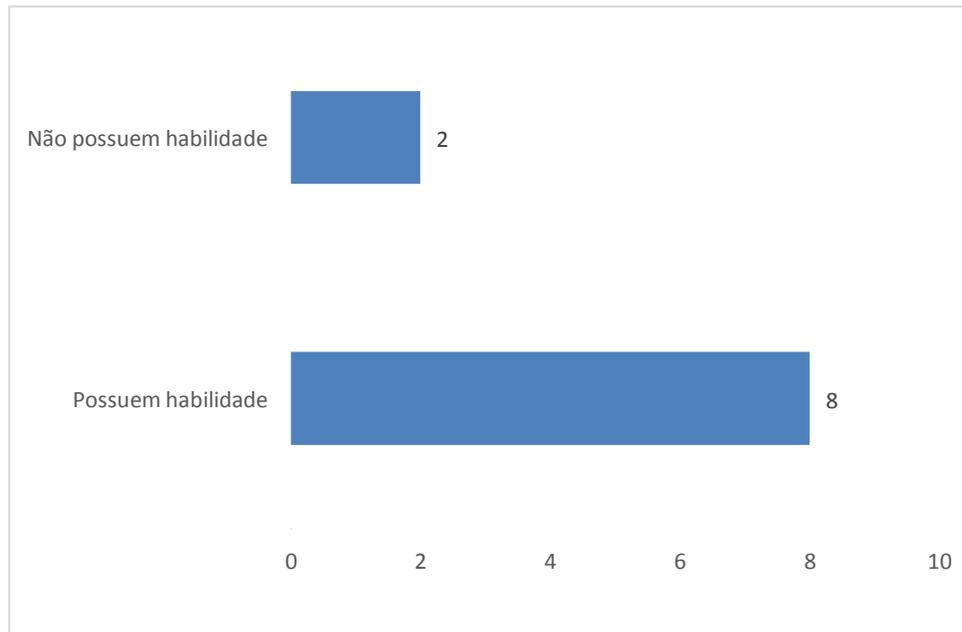
| Setores | Ensino superior | Ensino médio | Ensino fundamental |
|---|------------------------|---------------------|---------------------------|
| Secretaria de Administração | 8 | 2 | - |
| Secretaria de Finanças | 3 | 2 | |
| Secretaria de Educação | 122 | 65 | 31 |
| Secretaria de Cultura, turismo, esporte e lazer | 2 | 1 | - |

| | | | |
|---|------------|------------|-----------|
| Secretaria de Saúde | 63 | 35 | 27 |
| Secretaria de Agricultura e meio ambiente | 2 | 5 | 2 |
| Secretaria de Obras e Infraestrutura | 4 | 14 | 8 |
| Gabinete do Prefeito | | 2 | |
| Secretaria de Assistência Social | 6 | 8 | 4 |
| Procuradoria Jurídica | 2 | - | - |
| TOTAL: | 212 | 134 | 72 |

Diante dos dados coletados , é importante ressaltar que é de fundamental importância investigar o nível de escolaridade dos funcionários visto que, nos últimos anos ocorreram diversas modificações na educação e surgiram novas formas de ensino que possibilitam a realização de cursos supletivos, Educação de Jovens e Adultos – EJA , bem como cursos de graduação a distância que permitem a aquisição de um grau de instrução mais avançado.

4.2. Dados sobre a temática da pesquisa

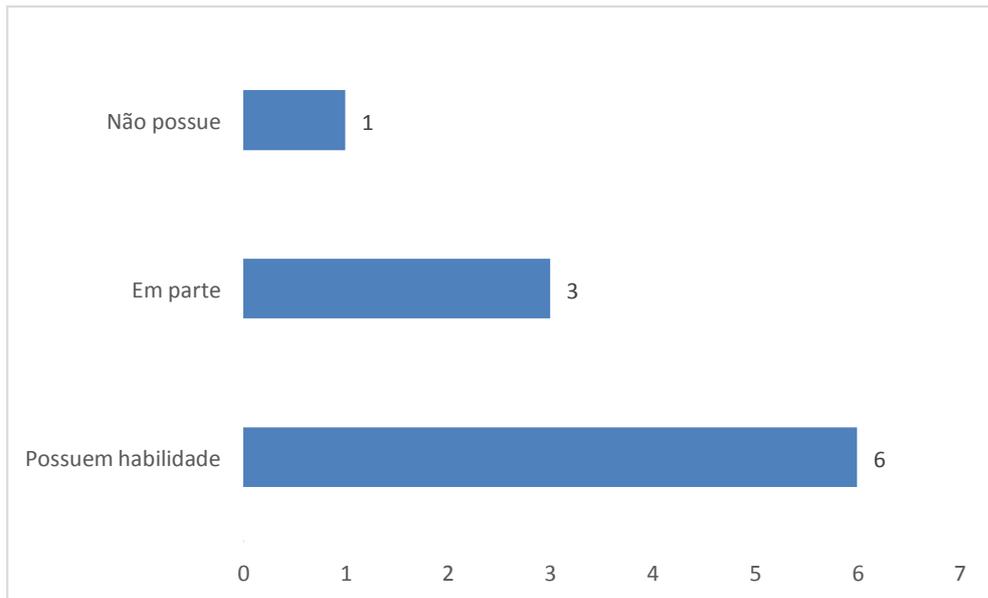
Com relação aos dados obtidos sobre a temática da pesquisa, os conceitos e demais questionamentos sobre os aspectos relacionados a análise de desempenho dos funcionários, foram tomados como amostra 10 funcionários que compõem a secretaria de administração do município de Caturité. Inicialmente buscou-se identificar se os funcionários possuíam habilidades para utilização de programas computacionais no setor administrativo, os resultados obtidos estão apresentados na Figura 02.

Figura 02: Habilidades para utilização de programas computacionais no setor administrativo

Conforme resultados obtidos, verifica-se que 75% dos funcionários que atuam neste setor possuem habilidades para a utilização de programas computacionais que possibilitam a facilitação das atividades desenvolvidas neste setor.

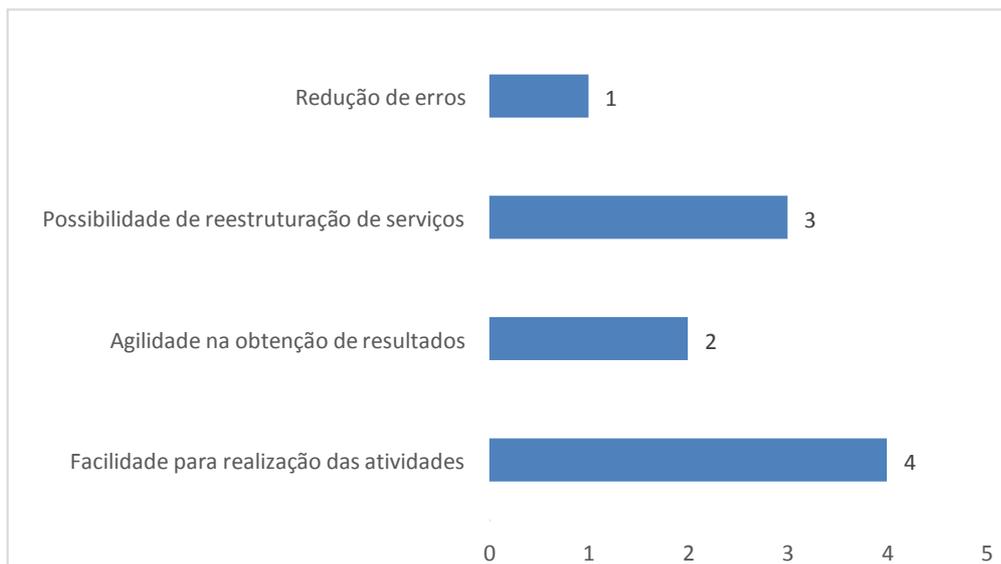
Para Dessler (2003) um dos principais meios de minimizar as dificuldades no uso de tecnologias por funcionários é a educação complementar realizada nas instituições, visando transmitir aos funcionários o conhecimento que necessitam para o desempenho de suas funções. Neste contexto, a melhor forma de identificar a necessidade deste treinamento é uma análise de desempenho mediante a realização de tarefas de cada funcionário, identificando cada dificuldade visando a melhoria da realização de tarefas, pois a capacitação no uso de determinadas ferramentas tecnológicas promoverá a facilitação do trabalho

Quando questionados sobre a capacidade de desenvolver a parte técnica exigida para a função que ocupa, observou-se que 60% dos funcionários apresentam capacidade superior a exigida que no desenvolvimento da função, podendo muitas vezes auxiliar em outras atividades desenvolvidas em outros setores, conforme ilustrado na Figura 03.

Figura 03: Domínio para desenvolver a parte técnica exigida pela função

No entanto, 30% dos funcionários afirmam que possuem habilidades para algumas atividades técnicas, porém possuem dificuldades para realização de atividades mais específicas, e 10% afirma que não possui habilidade para o desenvolvimento de todas as atividades técnicas exigidas para a função que ocupa.

Quando questionados sobre a importância da utilização de artifícios tecnológicos no setor administrativo da Prefeitura, observou-se que todos os funcionários indicam ser muito importante a utilização destas ferramentas e expõem suas justificativas, conforme apresentado na Figura 04.

Figura 04: Importância da utilização de artifícios tecnológicos no setor administrativo

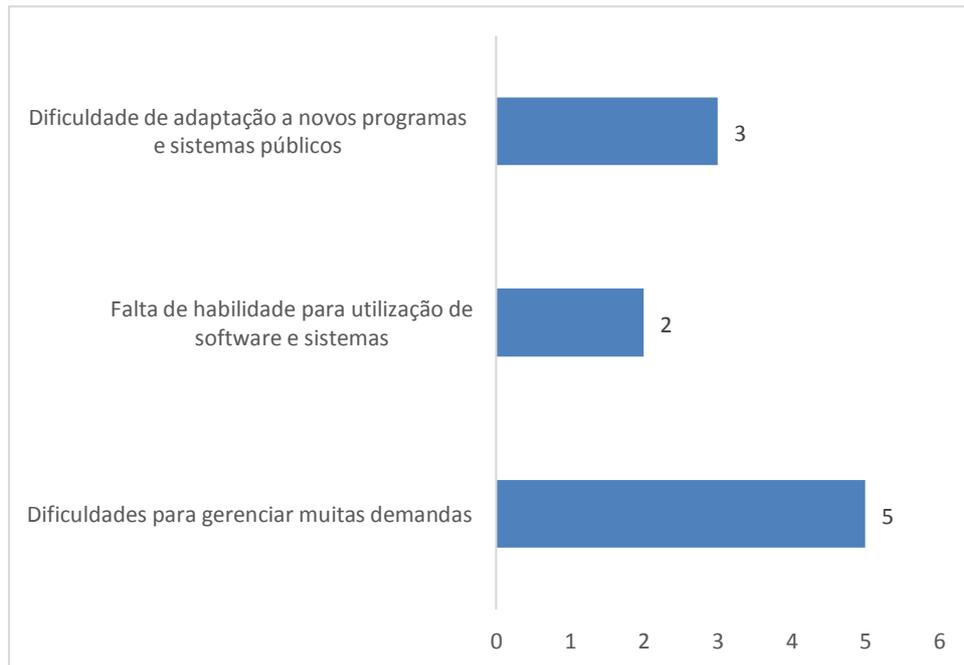
Conforme resultados obtidos pode-se inferir que os funcionários consideram importante a utilização de tecnologias no setor principalmente por facilitar a realização das atividades e possibilitar a reestruturação de serviços.

Quando questionados sobre a realização de algum curso para aquisição de conhecimentos exigidos em sua profissão, todos informaram ter realizado treinamentos, cursos básicos de Excel, de operações administrativas, de administração financeira, visando o aprofundamento dos conhecimentos e aperfeiçoamento das habilidades.

Segundo Souza (2005) proporcionar a melhoria das condições de trabalho e elementos técnicos adaptados às necessidades do funcionário em uma empresa ou órgão público possibilita a aquisição de benefícios à saúde e ao bem-estar dos funcionários, e ainda pode evitar riscos e até doenças relacionadas ao trabalho, além de melhorar a utilização de um produto ou operação de um sistema de produção.

As mudanças na tecnologia ocorridas nos últimos levou as organizações a uma nova realidade que tem provocado muitas dificuldades no manuseio e utilização de alguns programas e software. Levando em consideração as inovações constantes e a falta de capacitação profissional de cada indivíduo, as mudanças necessitam de capacitação e tempo para que obtenção de um trabalho produtivo, especialmente no que se relaciona às variações e mudanças em sistemas e softwares administrativos, que provocam inquietação nos profissionais que não estão capacitados para seu uso na realização de tarefas. As organizações administrativas tem mostrado necessidade constante de capacitação de seus profissionais, apresentando melhor desenvolvimento, passando a ter colaboradores mais capacitados (MARTINS; SILVA, 2009).

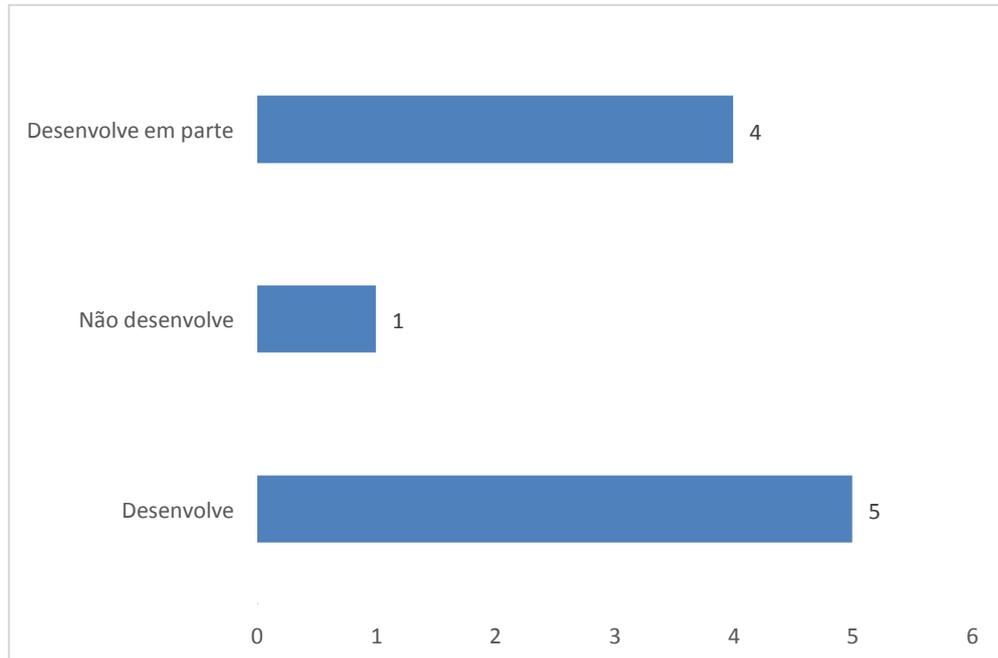
Buscando analisar o desempenho para cada função específica do setor, questionou-se sobre as maiores dificuldades encontradas em sua atuação profissional e os resultados estão apresentados na Figura 05.

Figura 05: Dificuldades encontradas em sua atuação profissional

Observou-se que a dificuldade para o gerenciamento de diversas atividades em um mesmo intervalo de tempo foi a dificuldade mais indicada pelos funcionários. Esse fato pode ser justificado pela complexidade das atividades executadas neste setor, o que requer uma maior concentração, assimilação e habilidade para desenvolvê-las.

Para Aquino (1980), o treinamento é a melhor forma para sanar dificuldades encontradas no setor de atuação de um funcionário, pois, visa fornecer melhores conhecimentos, habilidades e atividades para que não se distancie das inovações relacionadas ao seu campo de atividade e das profundas modificações do mundo que o cerca.

Quando questionados sobre a possibilidade de desenvolver suas funções com proatividade e superação de expectativas, observou-se que houve divergências quanto as respostas fornecidas. A Figura 6 apresenta os resultados obtidos.

Figura 6: Desenvolvimento das funções com proatividade e superação de expectativas

Conforme resultados obtidos, verifica-se que 50% dos funcionários consideram-se proativos e justificam que conseguem realizar suas atividades com facilidade e que em muitas situações auxiliam na realização de outras funções dentro da prefeitura, indicando que estão sempre buscando realizar cursos de aperfeiçoamento para adquirir habilidades e competências para o desenvolvimento das funções inerentes ao cargo. É importante destacar que 40% dos funcionários informam que parte das atividades são desenvolvidas de maneira muito tranquila e com resultados superiores ao que é exigido, no entanto, há algumas atividades que ainda apresentam certo grau de dificuldade e que impedem o desenvolvimento de maneira eficaz.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Analisando-se os resultados obtidos para caracterização e análise de desempenho dos funcionários envolvidos neste estudo, pode-se concluir que:

- A Prefeitura Municipal de Caturité possui 10 setores, a saber: gabinete do prefeito, secretaria de administração, finanças, infraestrutura e serviços

urbanos, assistência social, cultura, turismo esporte e lazer, secretaria de agricultura, procuradoria jurídica e secretaria de saúde;

- Os setores que concentram o maior percentual de funcionários é a secretaria de Educação (49%) e a secretaria de saúde (28%). De modo geral, observou-se uma acentuada presença feminina em todos os setores, e pôde-se verificar que o maior número de funcionários são efetivos, totalizando 54% de funcionários com esse tipo de vínculo;

- Os funcionários que compõem o setor administrativo apresentaram excelente desempenho, especialmente quanto ao aspecto relacionado a implementação dos artifícios tecnológicos na administração pública.

REFERÊNCIAS

AQUINO, Cleber Pinheiro de. *Administração de recursos humanos: uma introdução*. São Paulo, 1980.

BACHTOLD, Ciro. *Noções de Administração Pública*. Cuiabá: EdUFMT; Curitiba: UFPR, 2008.

BRASIL. (1824). *Constituição de 1824*. Constituição Política do Império do Brasil, Elaborada por um Conselho de Estado e Outorgada pelo Imperador D. Pedro I, em 25 de março de 1824. Rio de Janeiro, RJ: edição federal.

BRASIL. *Constituição (1988)*. Disponível em: . Acesso em: 8 junho 2022.

BRASIL. *Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017*. Proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da administração pública. Disponível em: [.http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13460.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13460.htm) Acesso em: 20 junho. 2022.

CARDOSO, T. G. F. *Análise da prestação e na avaliação dos serviços públicos: Estudo de caso na Secretaria de Saúde do município de Morrinhos do Sul-RS*, Monografia (Administração Pública), a Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2022.

DESSLER, G. *Administração de recursos humanos: treinamento, desenvolvimento e remuneração*. Tradução Cecília Leão Oderich. 2. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2003. 265 p.

MARRAS, J. P. (2011). ***A Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico***. 14. ed. Saraiva, São Paulo.

MARTINS, D. R.; SALES, F.; SILVA, D. ***Treinamento: agregando valores à Rede Big Mart Centro de Compras Ltda***. Monografia apresentada ao Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium – UNISALESIANO para graduação em Administração, Lins, 2009. 72 p.

MODESTO, P. Estágio probatório: questões controversas. ***Revista Diálogo Jurídico***, 12, 1-29, 2011. www.direitopublico.com.br (27 de maio de 2022).

OLIVEIRA, G. S. ***Administração pública brasileira: uma análise do estado e da participação popular pós constituição de 1988***, Monografia (Administração Pública), Universidade Federal de Ouro Preto, Mariana, 2017.

PEREIRA, Luiz Carlos Bresser. ***Reforma do Estado para a cidadania: a reforma gerencial brasileira na perspectiva internacional***. Brasília: ENAP/Editora 34, 1998.

RAJA, Shahid Hussain. ***As 10 Competências Essenciais dos Servidores Públicos: manual. Paquistão: Badpress***, 2018. 331 p. Disponível em: <https://pt.scribd.com/book/391815960/As-10-Competencias-Essenciais-dos-Servidores-Publicos-Manual>. Acesso em: 1 junho. 2022.

SANTOS, E. S. dos; Lima, T. A. P. de. (2011). ***Avaliação de Desempenho em Estágio Probatório na Prefeitura Municipal de Santa Terezinha-PB***. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão Pública Municipal) – Centro de Ciências Sociais Aplicadas. Universidade Federal da Paraíba. Santa Terezinha, PB.

SOUZA, L. B. ; SILVA, E. C. G.; Análise da avaliação de desempenho do servidor técnico- administrativo em estágio probatório, ***In: Congresso Internacional de Administração***, Ponta Grossa, 2019.

APÊNDICE

Com o propósito de caracterizar e analisar o desempenho de funcionários do setor administrativo da Prefeitura municipal de Caturité, estamos solicitando sua colaboração respondendo o questionário abaixo, o qual respaldará o meu Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), com o título “CARACTERIZAÇÃO E ANÁLISE DE DESEMPENHO DE SERVIDORES DO SETOR ADMINISTRATIVO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE CATURITÉ-PB.

Obrigada!

1. Você tem habilidade para utilização de programas computacionais utilizados no setor administrativo?

Sim Não

2. Você domina a parte técnica exigida pela função?

Sim Não Em parte

3. Você considera importante a utilização de artifícios tecnológicos no setor administrativo da Prefeitura?

Sim Não

Por que?

4. Você realizou algum curso para aquisição de conhecimentos exigidos em sua profissão?

SIM NÃO

Se SIM, qual ou quais? _____

5. Quais as maiores dificuldades encontradas em sua atuação profissional?

6. Você atua em sua função com proatividade e supera expectativas?

Sim Não Em parte

Justifique: _____

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pelo dom da vida e por ter me proporcionado chegar até aqui. A minha família por toda dedicação e paciência contribuindo diretamente para que eu pudesse ter um caminho mais fácil e prazeroso durante esses anos.

Agradeço aos professores que sempre estiveram dispostos a ajudar e contribuir para um melhor aprendizado em especial a professora e orientadora. Agradeço também a minha instituição por ter me dado à chance e todas as ferramentas que permitiram chegar hoje ao final desse ciclo de maneira satisfatória.