

*Qualificação Técnica na Administração Pública Municipal de
Frutal - MG.*

*Technical qualification in the Municipal public administration of
Frutal - MG.*

Lucas Stamillo Croscati Cassemiro, Anderson de Melo Valadão

Resumo

Cada vez mais a sociedade demanda serviços públicos de qualidade, e para que o Estado consiga atender as exigências, necessita cada vez mais de servidores públicos capacitados. Esta pesquisa buscou contextualizar a composição do atual quadro de funcionários da administração pública da cidade de Frutal – Minas Gerais. Os resultados demonstram que o corpo de funcionários é composto por 1730 profissionais, sendo que deste total 41,5% possuem formação específica na área de atuação. A capacitação é indicada para o aperfeiçoamento dos servidores municipais, pois representa uma ferramenta essencial para a o desenvolvimento ao promover melhorias nos processos e na execução dos serviços, impactando positivamente na produtividade e economia municipal.

Palavras-chave: Serviços públicos municipais, políticas públicas, capacitação profissional.

Abstract

Increasingly, society demands quality public services, and in order for the State to meet the requirements, it needs more and more qualified public servants. This research sought to contextualize the composition of the current staff of the public administration of the city of Frutal - Minas Gerais. The results show that the number of employees is 1730, of which 41.5% have specific training in the area. The training is indicated for the improvement of the municipal employees, since it represents an essential tool for the development by promoting improvements in the processes and the execution of the services, positively impacting the productivity and municipal economy.

Keywords: Municipal public services, public policies, professional training.

INTRODUÇÃO

A evolução histórica do Brasil é marcada por conflitos de interesses que influenciaram e refletiram diretamente o modelo de gestão pública nacional. Originalmente a administração pública gerencial brasileira esteve ligada ao intenso debate sobre a crise de governabilidade e credibilidade do Estado na América Latina durante as décadas de 1980 e 1990 (PAULA, 2005).

A fim de se adaptar as situações de cada período, o Estado foi se desenvolvendo e aprimorando os serviços de gestão pública ofertados à população (ANDRADE, 2012). A “nova administração pública”, parte do reconhecimento de que os Estados democráticos contemporâneos não são simples instrumentos para garantir a propriedade e os contratos, mas formulam e implementam políticas públicas estratégicas para suas respectivas sociedades (PEREIRA e SPINK, 2006).

A administração pública brasileira precisa cada vez mais se aprimorar para dar respostas aos imperativos do bom desempenho governamental bem como à legitimação democrática contínua (ABRUCIO, 2011).

Uma gestão moderna, empreendedora, orientada para resultados efetivos, depende, em especial, do nível de qualificação profissional e remuneração das carreiras de Estado, bem como da geração de estímulos para a formação de novas lideranças no setor público (REIS, 2016, p.257).

A crescente demanda da sociedade por maior eficiência e eficácia nas ações públicas, transparência e controle dos gastos públicos, evidencia a fragilidade na qual a administração pública brasileira está inserida, tornando imprescindível a implementação de reformas (ABRUCIO, 2008; ANDRADE, 2012).

Cada vez mais a sociedade tem demandado serviços públicos de qualidade, e para que o Estado consiga atender a tais expectativas necessita contar com servidores públicos capacitados, que sejam capazes não só de executar eficientemente o que lhes for determinado, mas que tenham condições de participar da formulação e desenho das políticas públicas (BARROS, 2016).

Somados a estes anseios da sociedade, encontramos em nosso país uma complexa e desigual federação, onde a União concentra a maioria dos recursos e os municípios detêm uma quantia ínfima e vive de repasses da União, apesar de ser incumbência do município prestar serviços diretos ao cidadão, como saúde e educação.

O federalismo brasileiro carrega uma marca histórica incorrigível: formou-se pela vontade unitária que distribuiu competências, mas, evidentemente, guardou os principais recursos na União.

Fazendo assim, que estados e municípios dependessem de repasses e recursos advindos da União.

O Brasil, desde a proclamação da República, em 1889, ergueu-se sob a sombra de um poder central extremamente centralizador, vivenciando inúmeros retrocessos centralizadores, intercalados por nuances descentralizadoras.

E nem mesmo a nova Constituição serviu para reverter esse quadro de desfaçatez. Podemos analisar a seguinte premissa de cunho tributário: países federalistas em que é necessário haver repasse – obrigatório ou facultativo – começam mal por não trazerem consigo o equilíbrio indispensável ao sustento dos entes federativos. No Brasil, Estados e municípios nada mais são do que pedintes da União.

Diante deste cenário, apesar de penoso e difícil para os municípios, a educação continuada do profissional representa uma ferramenta essencial para o desenvolvimento das organizações públicas e privadas, oferecendo-lhes suporte para enfrentar desafios impostos pelas mudanças nos diversos ambientes em que vivemos (STOYCO e FUCHS, 2005).

Partindo do princípio que quanto mais o servidor público for tecnicamente qualificado, dominando suas funções e tarefas, estando sintonizados com as modernas formas de gestão e administração pública, terão como construir projetos e políticas públicas que de fato venham de encontro às demandas da população, a qualificação de servidores municipais de Frutal torna-se o ponto central deste trabalho, visto que para sua eficácia é primordial ter funcionários com alto nível de qualificação.

A QUESTÃO FEDERATIVA NO BRASIL

Ao longo da história, o debate político brasileiro tem dado crescente destaque à questão federativa. O motivo é simples: o pacto federativo é um dos fatores mais relevantes para o resultado das políticas públicas, pois acaba determinando a organização e a gestão territorial do Estado, gerando enorme impacto na estruturação administrativa e política dos governos e na forma como eles respondem aos cidadãos (ABRUCIO, 2010).

Em outras palavras, a qualidade de uma Federação depende de sua capacidade de compatibilizar autonomia e interdependência entre os entes federados, necessariamente por meio de direitos e deveres bem definidos, além do estabelecimento de normas e arenas institucionais que, respectivamente, orientem e arbitrem medidas administrativas adequadas e legítimas para o conjunto dos entes federados, bem como o correto seria uma distribuição orçamentaria condizente com as obrigações de cada ente federado.

A sobreposição entre a fragilidade orçamentária do município perante os demais entes federados, a falta de regulamentação dos mecanismos de equilíbrio do pacto federativo no tocante a aplicação de políticas públicas e a situação precária em que se encontram estes serviços, especialmente diante de seus custos, mostram que é preciso estabelecer mecanismos urgentes de coordenação federativa. Considerando que a Constituição Federal de 1988 estabelece um caminho correto, mas difícil de ser percorrido, é necessário que os atores políticos busquem alternativas urgentes para que essas distorções sejam corrigidas.

ESTUDO DE CASO

O servidor público não somente faz parte da administração pública, como representa efetivamente o Estado, por meio de pessoas físicas que exercem cargos e funções em prol do interesse público e do bem comum. Partindo do princípio que um governo eficaz, e uma sociedade justa e moderna, não podem funcionar sem um serviço público profissionalizado, esta pesquisa busca contextualizar a composição do atual quadro de funcionários da administração pública da cidade de Frutal – Minas Gerais.

Acredita-se que este estudo fornecerá elementos norteadores para embasar a adoção de um programa de educação profissional que propicie o desenvolvimento das competências individuais dos servidores, estimulando seu constante aprimoramento e envolvimento profissional, visando o alcance da excelência na prestação de serviços à sociedade.

O município de Frutal localiza-se na região oeste do Estado de Minas Gerais, na região administrativa do Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba. Possui uma área total de 2.426,965 km², e sua população está estimada em 58.962 habitantes (IBGE, 2017).

Considerando a natureza da pesquisa, foram realizadas entrevistas com cunho quantitativo, para levantamento do número de funcionários ativos, e qualitativa visando saber a formação profissional dos servidores, entre os meses de setembro e outubro do ano de 2018.

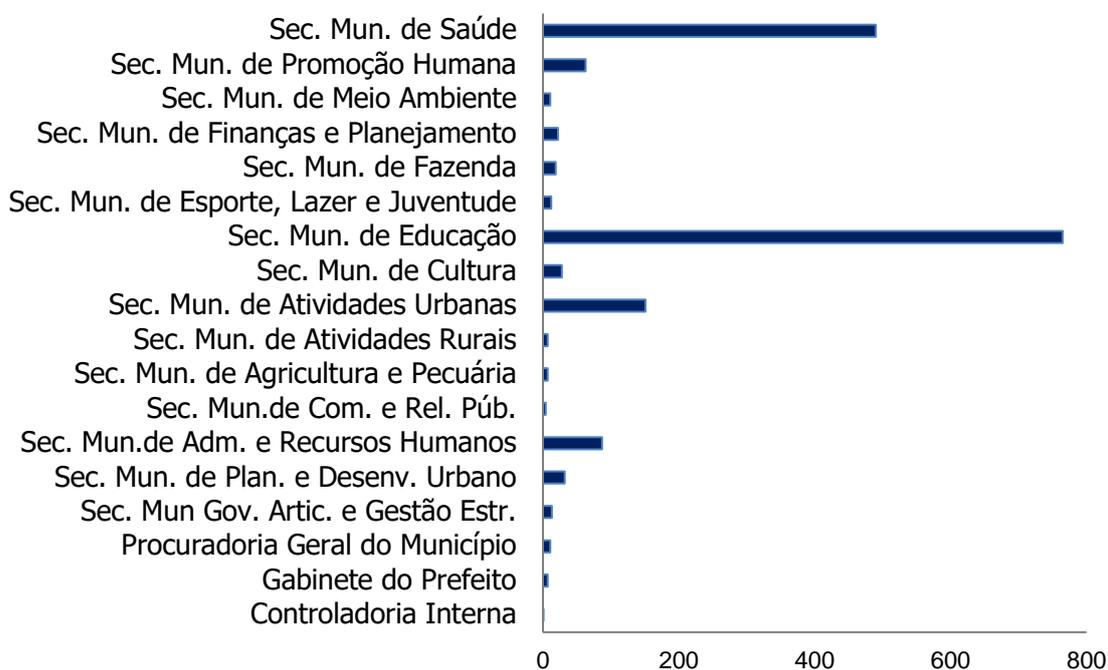
É importante frisar a dificuldade para se ter acesso a estes dados de uma maneira exata, pois apesar do portal da transparência, muitas vezes estes dados estão desatualizados.

Na tentativa de se obter um número mais preciso, foram feitas entrevistas na prefeitura municipal e secretaria de saúde do município de Frutal.

RESULTADOS

O atual quadro de servidores municipal em Frutal é composto por 1730 profissionais (Gráfico 1), sendo que deste total 1712 atuam em 15 Secretarias, 11 na Procuradoria Geral do Município, 1 na Controladoria Interna, e 7 no Gabinete do Prefeito.

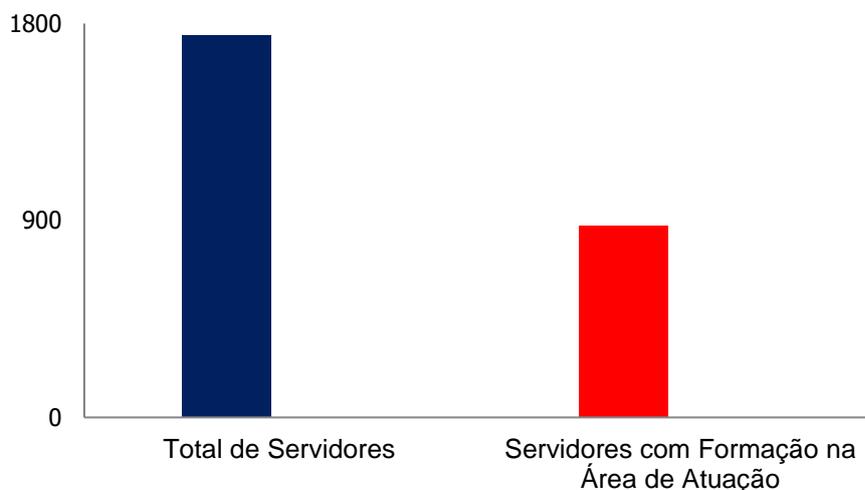
Gráfico 1: Distribuição número de servidores municipais em Frutal.



Fonte: Elaborado pelo autor.

A maioria dos profissionais encontra-se nas Secretarias de Educação e Saúde, vale ressaltar que em virtude de suas particularidades e funções, muitas secretarias são compostas por um número reduzido de funcionários. Do total de servidores 41,5% possuem formação específica na área de atuação (Gráfico 2).

Gráfico 2: Comparação entre total de servidores e servidores com formação.



Fonte: Elaborado pelo autor.

Diante desse contexto, a promoção de cursos para os servidores municipais de Frutal é de extrema valia para a sociedade, a qual se torna diretamente beneficiada com o aprimoramento do conhecimento de seus prestadores.

CAPACITAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE FRUTAL, MG.

A Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, através do Decreto nº 5.707 (BRASIL, 2006) com a finalidade de alcançar a melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados aos cidadãos, define:

Capacitação: é o processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais.

Eventos de capacitação: cursos presenciais e à distância, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, estágios, seminários e congressos, que contribuam para o desenvolvimento do servidor e que atendam aos interesses da administração pública federal direta, autárquica e fundacional (DECRETTO, n.5.707/06,art.2º, I e II).

Tendo em vista a importância de capacitação do quadro de servidores, faz-se necessário a criação de uma política de capacitação e aperfeiçoamento dos servidores do município de Frutal, que:

- contemple a valorização do servidor por meio da sua capacitação permanente;
- possibilite o acesso dos servidores nas ações de capacitação e aperfeiçoamento profissional otimizando os recursos orçamentários disponíveis;
- priorize as ações internas de capacitação e aperfeiçoamento, que aproveitem habilidades e conhecimentos dos servidores públicos da Administração Direta e Indireta Poder Executivo Municipal;

No tocante a promoção de cursos voltados à capacitação dos servidores públicos, vale ressaltar o disposto no Art. 39, §§ 2º e 7º:

Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão conselho de política de administração e remuneração de pessoal, integrado por servidores designados pelos respectivos Poderes.

[...]

§ 2º A União, os Estados e o Distrito Federal manterão escolas de governo para a formação e o aperfeiçoamento dos servidores públicos, constituindo-se a participação nos cursos um dos requisitos para a promoção na carreira, facultada, para isso, a celebração de convênios ou contratos entre os entes federados.

[...]

§ 7º Lei da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios disciplinará a aplicação de recursos orçamentários provenientes da economia com despesas correntes em cada órgão, autarquia e fundação, para aplicação no desenvolvimento de programas de qualidade e produtividade, treinamento e desenvolvimento, modernização, reaparelhamento e racionalização do serviço público, inclusive sob a forma de adicional ou prêmio de produtividade.

Em se tratando de oferta de cursos e treinamentos feita com o emprego de recursos públicos, devem ser exigidas todas as cautelas e os cuidados necessários atribuídos às despesas públicas, como, por exemplo, a previsão legal do gasto e a disponibilidade orçamentária e financeira do município.

Além disto, deve ser exigida a demonstração da comprovação da atividade desempenhada pelo servidor durante o curso de aperfeiçoamento oferecido, e estabelecidas condições para sua participação, bem como critérios para aferição dos resultados, tais como:

- compatibilidade entre a matéria versada no curso e a atividade exercida pelo servidor, e a atribuição do cargo ou função que exerce;
- avaliação do conhecimento obtido;
- previsão de ressarcimento financeiro, ao tesouro e bens do Governo, caso o servidor abandone o curso ou peça exoneração de seu cargo.

As despesas decorrentes da criação de um programa de capacitação profissional deverão considerar a disponibilidade financeira, conforme as normas orçamentárias, e estar prevista em lei.

Ressalta-se que a Câmara Municipal, ao regulamentar a oferta de curso de aperfeiçoamento estabeleça limites de número de funcionários que poderão frequentá-lo, observando-se o valor destinado a despesa na lei orçamentária. Os cursos desenvolvidos serão gratuitos, e a participação deve ser de iniciativa do servidor, da comissão de avaliação de desempenho e da chefia imediata.

Reconhecida a importância de um programa de capacitação profissional dos servidores municipais em Frutal, torna-se necessário elencar os requisitos para sua criação, obedecendo aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, conforme o Art. 37 da Constituição Federal (1988).

A política de capacitação e aperfeiçoamento profissional deverá ser realizada conforme as diretrizes municipais nas seguintes linhas de desenvolvimento:

- I. Inicial: ações implementadas logo após a nomeação do servidor em cargo público do município objetivando o desenvolvimento do pensamento crítico acerca do papel do Município, dos serviços públicos, a atuação como profissional, sua cidadania, bem como a integração no ambiente de trabalho junto à administração municipal;
- II. Geral: ações de capacitação abrangendo todos os servidores visando à conscientização sobre seu papel social, a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas administrativas;
- III. Gestão: ações voltadas para a preparação dos servidores quanto às atividades de gestão, que deverão se constituir em pré-requisitos para o exercício de funções de chefia, assessoramento e direção;
- IV. Inter ambientes: compreende ações de capacitação visando tornar viáveis atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente e/ou órgão;
- V. Específica: ações de capacitação para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente, ao cargo, ao setor ou à projetos.

Através de suas chefias, as unidades administrativas do município devem se responsabilizar:

- Pelo levantamento, juntamente com a participação dos servidores, sobre os temas que devem ser inseridos do Programa Anual de Capacitação /Aperfeiçoamento;
- Conscientização do servidor pelo desenvolvimento de sua carreira, e da sua responsabilidade pelo controle de sua situação funcional.

Ao promover a realização de cursos de formação e aperfeiçoamento profissional, entende-se que o legislador contribui para o desenvolvimento de seus servidores no tocante ao desempenho de suas funções. Para o aperfeiçoamento das ações, é fundamental compatibilizar o perfil individual dos servidores com as atividades por eles realizadas, considerando o perfil de cada um, e as deficiências observadas.

PARCERIA/CONVÊNIO COM A UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINAS GERAIS

O município de Frutal tem uma grande vantagem pois detém uma unidade da Universidade do Estado de Minas Gerais, podendo em parceria com a mesma manter uma escola de governo ou até mesmo ministrar cursos de capacitação para servidores municipais.

Afinal Universidades públicas tendem a exercer uma função social e impactar o meio em que estão inseridas, parcerias nesse sentido já existem, para citar alguns exemplos, temos, no Estado do Paraná (através de universidades estaduais), Estado de São Paulo (através do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo – IFSP) e em Pernambuco (através da Universidade Federal de Pernambuco).

Sendo assim, é perfeitamente plausível e viável para o município de Frutal a criação de cursos e de uma escola de governo em parceria com a Universidade do Estado de Minas Gerais, visando uma melhor qualificação técnica de seus servidores e conseqüentemente prestando um serviço público com maior excelência para seus munícipes.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Frente aos desafios administrativos no setor público, novas perspectivas e concepções vêm sendo planejadas e executadas lentamente, avançando em seu processo de reconfiguração administrativa, buscando alternativas para a construção de uma gestão pública moderna e eficaz.

É possível verificar que as organizações públicas necessitam de um sistema de treinamento para seus funcionários, levando em consideração que todo servidor público, independente da função, precisa ampliar seu leque de informações, aprimorando suas habilidades para servir adequadamente a população.

Acredita-se que independente do porte, todo município, precisa adotar programas de aprimoramento de seu servidor público. Esses programas de treinamento são responsáveis por desenvolverem conhecimentos essenciais ao bom funcionamento da organização pública para que se alcance a eficiência, a eficácia e a efetividade na oferta de serviços públicos à população, impactando positivamente em uma maior economia, maior produtividade e melhor qualidade, que resulta em menos desperdício no custeio da máquina pública.

A administração pública municipal é responsável pelo treinamento de seus servidores para que eles sejam capazes de desenvolver suas atividades com excelência. O treinamento deve ser dinâmico e contínuo, sobre essa perspectiva, ao realizar uma atividade de transmitir conhecimento habilidade, esse processo deve ser adaptado às necessidades atuais do cargo e do funcionário, agregando, sempre que possível, novos métodos e informações ao processo.

Os preceitos expostos nesta pesquisa buscam apoiar e fomentar a participação dos servidores municipais em Frutal em cursos de educação formal e eventos de capacitação interna e externa, que propiciem não apenas o desenvolvimento de competências específicas, relacionadas às suas funções desempenhadas, mas também a sua formação integral, contemplando as dimensões humana, social, cultural e técnica.

Por fim, este artigo além de apoiar e fomentar a continua capacitação de servidores públicos do município de Frutal, aponta soluções e maneiras para que isto seja posto em prática.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRUCIO, F. L. Os avanços e os dilemas do modelo pós-burocrático: a reforma da administração pública à luz da experiência internacional recente. In: BRESSER PEREIRA, Luiz Carlos; APINK, Peter (Orgs.). **Reforma do Estado e Administração Pública Gerencial**. 4 Ed. Rio de Janeiro: FGV, 2001.

_____. Trajetória recente da gestão pública brasileira. **Revista de Administração Pública**. Edição Especial – 1967/2007. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

ANDRADE, P. R. P. **Educação profissional na administração pública: desenvolvendo competências para atender às demandas da sociedade brasileira**. 2012. 207 f. Dissertação (Mestrado) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas da Fundação Getúlio Vargas, 2012.

BARROS, S. G. G. G. **Capacitação de servidores públicos municipais: a visão dos egressos do curso de Gestão Pública Municipal (UAB)**. 2016. 177 f. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas e Desenvolvimento) – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, Brasília. 2016.

BRASIL. Decreto – Lei 5.154, de 23 de julho de 2004. Regulamenta o § 2º do art.36 e os arts. 39 a 41 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF: 23 de julho de 2004. Disponível em: [https:// www. planalto. gov. br / ccivil _ 03 / _ Ato2004 -006 / 2004 / Decreto / D5154.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-006/2004/Decreto/D5154.htm). Acesso em: 25 de nov. 2018.

BRASIL. Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006. Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: [https:// www. planalto. gov. br / ccivil _ 03 / _ Ato2004-2006 / 2006 / Decreto / D5707.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.htm). Acesso em: 25 de nov. 2016.

IBGE. Censo de 2017. Disponível em: [http:// www.ibge.gov.br / home / estatística / população / censo 2017 / default.shtm](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2017/default.shtm). Acesso em: 18nov.2018.

PAULA, A. P. P. Administração pública brasileira entre o gerencialismo e a gestão social. **Revista de Administração de Empresas**, vol. 45, n. 1, 2005.

PEREIRA, L. C. B.; SPINK, P. K. **Reforma do Estado e administração pública gerencial**. 7. Ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

REIS, A. T. L. Desafios da administração pública no contexto atual. **Perspectivas em Políticas Públicas**. Belo Horizonte | Vol. IX | Nº 18 | P. 255-260 | jun/dez 2016. Disponível em: [http:// revista.uemg.br / index.php / revistapp / article / view / 2051 / 1035](http://revista.uemg.br/index.php/revistapp/article/view/2051/1035). Acessado em: 06/09/2018.

STOYCO, P.; FUCHS, A. **Aprendizagem ao alcance de todos: a experiência do governo canadense em educação por meio eletrônico**. Brasília. Cadernos ENAP, n. 29, 2005.

CARVALHO, José Murilo. Os bestializados. São Paulo: Companhia das Letras, 2004. p.74.

CARVALHO, José Murilo. Os bestializados. São Paulo: Companhia das Letras, 2004. p.162-163.

HAMILTON, Alexander; MADISON, James; JAY, John. Os federalistas. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1984. p.100.

[https:// www. migalhas. com. Br / FederalismoaBrasileira / 124, MI279106, 91041-O + federalismo + revisitado](https://www.migalhas.com.br/FederalismoaBrasileira/124,MI279106,91041-O+federalismo+revisitado). Acessado em: 26/02/2019.

CARA, Daniel. **Municípios no Pacto Federativo. Fragilidades sobrepostas.**

ABRUCIO, Fernando Luiz. A dinâmica federativa da educação brasileira: diagnóstico e propostas de aperfeiçoamento. In: OLIVEIRA, Romualdo Portela; SANTANA, Wagner (Orgs.). Educação e federalismo no Brasil: combater desigualdades, garantir a diversidade. Brasília, DF: Unesco, 2010, p. 39-70.

http://www.escoladegestao.pr.gov.br/arquivos/File/Material_%20CONSAD/paineis_III_congresso_consad/painel_6/redes_de_capitacao_a_experiencia_da_escola_de_governo_e_das_universidades_publicas_estado_do_parana.pdf. Acesso em: 26/02/2019.

<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/40407/000816836.pdf>. Acesso em: 26/02/2019.

AUTORES

Lucas Stamillo Croscati Cassemiro, Bacharel em Direito pela Universidade do Estado de Minas Gerais. E-mail: lucas.cassemiro@gmail.com.

Anderson de Melo Valadão, mestre em Administração pelo Centro Universitário do Triângulo – UNITRI. Professor na UEMG – Unidade de Ituiutaba. E-mail: anderson.valadao@uemg.br