



Universidade de Brasília (UnB)

Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas

(FACE)

Departamento de Administração (CCA)

Curso de Especialização em Gestão Pública Municipal

ELIANE APARECIDA MARTINS DE MELO

**AS POLÍTICAS PÚBLICAS DE VALORIZAÇÃO DOS
SERVIDORES EFETIVOS DA PREFEITURA MUNICIPAL DE
BURITIS - MINAS GERAIS.**

Brasília - DF

2024

Professora Doutora Márcia Abrahão Moura
Reitora da Universidade de Brasília

Professor Doutor Enrique Huelva Unternbäumen
Vice-Reitor da Universidade de Brasília

Professor Doutor Lucio Remuzat Rennó Junior
Decano de Pós-Graduação

Professor Doutor José Márcio Carvalho
Diretor da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas
Públicas

Professor Doutor Rodrigo Rezende Ferreira
Chefe do Departamento de Ciências Contábeis e Atuarias

Professora Doutora Letícia Lopes Leite
Coordenadora-Geral UAB

Professora Doutora Fátima de Souza Freire
Coordenadora do Curso de Especialização em Gestão Pública Municipal

ELIANE APARECIDA MARTINS DE MELO

**As políticas públicas de valorização dos servidores efetivos da
Prefeitura Municipal de Buritis - Minas Gerais.**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado ao Departamento de Administração e Atuariais da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas como requisito parcial à obtenção do grau de Especialista em Gestão Pública Municipal.

Orientador: Msc Olinda Maria Gomes Lesses

Brasília - DF

2024

MARTINS DE MELO, Eliane. *As Políticas de Valorização dos Servidores Públicos de Buritis/MG*. Orientador: Olinda Maria Gomes Lesses. Brasília: Universidade de Brasília, 2024. 16 p. Monografia (Especialização em Gestão Pública).

1. O presente trabalho aborda a inovação das políticas públicas.
- II. Olinda Maria Gomes Lesses, orientador.

As Políticas Públicas de Valorização dos Servidores Efetivos da Prefeitura Municipal de Buritis- Minas Gerais.

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado ao Departamento de Administração e Atuariais da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas como requisito parcial à obtenção do grau de Especialista em Gestão Pública Municipal.

Data de aprovação: /2024.

Prof. Msc Olinda Maria Gomes Lesses
Orientador

Prof.
Professor - Examinador

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, expresso minha profunda gratidão a Deus pela dádiva de investigar e explorar este tema tão significativo. Esta jornada de aprendizado foi enriquecedora e transformadora, e sou grato por cada momento. Agradeço de coração aos professores e coordenadores que, com suas orientações e conhecimentos, foram essenciais para a construção deste trabalho. Sua dedicação em compartilhar saberes e guiar o processo de pesquisa fez toda a diferença. Minha sincera gratidão também vai para minha família, cujo apoio incondicional, paciência e incentivo constante foram fundamentais para a realização deste projeto. Eles estiveram ao meu lado em cada etapa, oferecendo encorajamento e força. Sem a colaboração e o suporte de todos, este trabalho não teria sido possível.

"Todo o trabalho que eleva a humanidade tem dignidade e importância e deve ser realizado com meticulosa excelência".

Martin Luther King Jr.

RESUMO

O trabalho a seguir investiga a necessidade de valorização dos servidores efetivos do município de Buritis, com o objetivo de identificar soluções para os desafios enfrentados por esses profissionais. Observa-se que, ao longo de suas carreiras, esses servidores frequentemente enfrentam situações de subordinação a servidores comissionados, que muitas vezes não possuem a formação técnica e as habilidades gerenciais necessárias para liderar de maneira eficaz. Esse descompasso entre a formação dos servidores efetivos e a liderança dos comissionados impacta negativamente o desenvolvimento e a eficiência dos serviços públicos oferecidos à comunidade, além disso, a legislação vigente não prevê mecanismos adequados para a promoção e valorização dos servidores em regime estatutário, limitando as oportunidades de crescimento e reconhecimento profissional. A ausência de um sistema de progressão baseado na qualificação e especialização dos servidores gera um ambiente de desmotivação e desengajamento, comprometendo os serviços prestados e a satisfação dos cidadãos, a proposta é criar uma política pública que, transformada em lei, estimule a melhoria das condições de trabalho e ofereça oportunidades de crescimento. Com isso, o município poderá aumentar a eficiência dos serviços públicos e promover um ambiente mais justo e produtivo para todos os envolvidos.

Palavras-chave: Valorização; Motivação; Servidores; Políticas Públicas; Desenvolvimento Profissional.

ABSTRACT

The following work investigates the need to value permanent employees in the municipality of Buritis, with the aim of identifying solutions to the challenges faced by these professionals. It is observed that, throughout their careers, these civil servants often face situations of subordination to commissioned civil servants, who often do not have the technical training and managerial skills necessary to lead effectively. This mismatch between the training of permanent employees and the leadership of commissioners negatively impacts the development and efficiency of public services offered to the community. Furthermore, current legislation does not provide adequate mechanisms for the promotion and appreciation of employees under a statutory regime, limiting the opportunities for growth and professional recognition. The absence of a progression system based on the qualification and specialization of employees creates an environment of demotivation and disengagement, compromising the services provided and the satisfaction of citizens. The proposal is to create a public policy that, transformed into law, encourages the improvement of conditions of work and offer opportunities for growth. With this, the municipality will be able to increase the efficiency of public services and promote a fairer and more productive environment for everyone involved.

Keywords: Valuation; Motivation; Staff; Public Policies; Professional Development.

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO	12
2.REFERENCIAL TEÓRICO	12
2.1.Seção Secundária	12
2.2.Seção Secundária	13
3.PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	13
3.1.Seção Secundária	13
3.2.Seção Secundária	14
4.RESULTADOS E ANÁLISES	14
4.1.Seção Secundária	14
4.2.Seção Secundária	15
5.CONSIDERAÇÕES FINAIS	15
REFERÊNCIAS.....	16

1.INTRODUÇÃO

Quando se fala em estabilidade, a primeira imagem que surge na mente das pessoas é a dos desejados e disputados cargos públicos. Isso ocorre porque, em sua maioria, o ingresso nesses setores se dá por meio de concurso público, cujo resultado tem validade vitalícia. Esse fator gera uma grande concorrência entre os candidatos, exigindo muita dedicação e empenho para ser aprovado e entrar no setor público. Aqueles que não ingressam através de concurso público, ocupam cargos comissionados, como chefias, assessorias, coordenações, entre outros.

Diante disso, tornou-se necessário analisar a satisfação dos servidores em relação às políticas públicas de valorização, bem como verificar a distribuição dos cargos comissionados entre servidores efetivos e aqueles de recrutamento amplo na Prefeitura de Buritis, Minas Gerais. Essa análise foi realizada por meio de vivências, conversas informais e observação atenta.

Ficou evidente que a valorização dos servidores efetivos ainda é muito ineficaz e precária. Muitos servidores que passam em concursos públicos se capacitam, mas não encontram políticas públicas que incentivem o crescimento na carreira dentro da estrutura da prefeitura. Em Buritis, município com aproximadamente 740 servidores efetivos, entre ativos e inativos, o plano de carreira é muito limitado, contemplando apenas algumas classes, como as de educação e saúde. Além disso, a valorização é restrita a aspectos financeiros, sem oferecer oportunidades para que um professor capacitado possa atuar na gestão, apesar de sua experiência e conhecimento da estrutura e funcionalidade do ambiente.

1.1. Problema da Pesquisa

Diante do contexto apresentado sobre as políticas públicas de valorização profissional e de vida no trabalho, surge o questionamento: Como melhorar a política de valorização dos servidores efetivos, de modo que eles possam crescer profissionalmente de acordo com seu envolvimento?

1.2 Objetivo Geral

Analisar políticas públicas de valorização profissional dos servidores do município de Buritis, MG.

1.3 Objetivos Específicos

Verificar se existe uma política de progressão profissional.

Identificar, junto aos servidores, as políticas de valorização profissional, incentivando-os a se capacitarem.

1.4. JUSTIFICATIVA

A compreensão das políticas públicas de valorização dos servidores efetivos é crucial para o aprimoramento da administração pública em Buritis-MG. A ausência de políticas estruturadas de valorização profissional pode levar a um ambiente de trabalho desmotivador e a uma baixa eficiência na prestação de serviços. Ao investigar e propor melhorias para essas políticas, o presente estudo visa contribuir para o desenvolvimento de uma gestão mais eficaz e justa. A importância deste trabalho está em oferecer subsídios para a implementação de medidas que reconheçam e valorizem o desempenho dos servidores, promovendo um ambiente de trabalho que incentive o crescimento profissional e, conseqüentemente, a qualidade dos serviços públicos prestados à população.

2.REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 - Administração Pública e Avaliação de Desempenho

Na administração pública brasileira, a avaliação de desempenho foi implementada inicialmente para fins burocráticos. Esse fato é corroborado por Grillo (1982, p. 30), ao afirmar que: Apesar de a literatura administrativa oferecer um apreciável elenco de objetivos que podem ser alcançados através da avaliação de desempenho, caracterizando a sua importância, a verdade é que os programas implantados até hoje na administração pública brasileira apenas atenderam a um objetivo: a promoção dos servidores.

Contudo, frente à onda de reformas na administração pública que ocorreu durante a metade final do século XIX em alguns países pelo mundo, que tinha como objetivo tornar a administração pública mais eficiente por meio da implementação do 8 gerencialismo, o Brasil também percebeu a necessidade de se reformar o modelo de gestão pública, pois a burocracia weberiana estava cada vez mais perdendo espaço para a administração pública gerencial. Em concordância com o exposto, Lotta (2002, p.4), afirma: A administração pública passa hoje por um momento de redefinição de estruturas.

O que antes era marcado por ambientes extremamente técnicos, burocráticos e racionais passa a enfrentar exigências de renovação. A velha estrutura burocrática não encontra lugar quando nos referimos a organizações cada vez mais enxutas, das quais é exigida uma maior eficiência na prestação de serviços. Nesse contexto, a área de gestão de pessoas desempenha um papel fundamental, na medida em que deve reelaborar suas políticas de ação em relação aos funcionários, incumbidos de assumir uma postura diferente frente à nova administração pública.

Tal fato implica afirmar que os processos de avaliação de desempenho vêm ganhando cada vez mais importância no setor público, passando a ser uma ferramenta de maior utilidade, trazendo mais confiança ao processo de gestão e à Gestão de Pessoas no serviço público. (OLIVEIRA e MEDEIROS, 2016). Mesmo diante da necessidade de se avaliar o desempenho dos servidores públicos, para que haja uma promoção e uma possibilidade de crescimento dentro da prefeitura e notório ainda a deficiência nesses métodos.

2.2- Políticas Públicas

As políticas públicas desempenham um papel crucial na administração pública, pois direcionam as ações governamentais para atender às demandas da sociedade e melhorar os serviços prestados. No contexto da administração pública gerencial, essas políticas são voltadas para a eficiência, transparência e eficácia na gestão dos recursos humanos e materiais.

A formulação de políticas públicas eficazes exige um entendimento profundo das necessidades sociais, bem como uma capacidade de planejar e executar ações que gerem impacto positivo. Segundo Souza (2006), políticas públicas bem elaboradas são fundamentais para o desenvolvimento de uma administração pública que busca a melhoria contínua dos serviços oferecidos à população.

No Brasil, a necessidade de reformar as políticas públicas emergiu em resposta às deficiências percebidas no modelo burocrático tradicional, o qual, como discutido anteriormente, limitava a inovação e a flexibilidade na gestão pública. Como resultado, políticas voltadas para a valorização dos servidores públicos, a promoção da meritocracia e a avaliação de desempenho começaram a ganhar força.

A implementação de políticas públicas de valorização, como a capacitação contínua dos servidores e a criação de planos de carreira, é essencial para motivar o corpo funcional e melhorar os resultados da administração pública. No entanto, apesar dos avanços, ainda há muito a ser feito para garantir que tais políticas sejam efetivamente aplicadas e que os servidores

sejam incentivados a crescer profissionalmente, conforme discutido no item anterior.

2.3- Valorização Profissional

A valorização profissional é um elemento essencial dentro da administração pública, pois está diretamente relacionada ao reconhecimento, desenvolvimento e motivação dos servidores. Através de políticas de valorização, a administração busca não apenas reter talentos, mas também garantir que os servidores estejam continuamente capacitados e comprometidos com os objetivos da organização pública.

No contexto da administração pública gerencial, a valorização profissional ganha ainda mais destaque, pois é vista como uma estratégia para aumentar a eficiência dos serviços prestados à população. De acordo com Chiavenato (2014), a valorização profissional envolve ações que vão além da remuneração financeira, abrangendo oportunidades de crescimento, reconhecimento pelos resultados alcançados e um ambiente de trabalho que estimule a inovação e a criatividade.

Entre as principais práticas de valorização profissional estão a capacitação contínua, os programas de desenvolvimento de carreira e a criação de planos de cargos e salários que incentivem a meritocracia. Essas práticas são fundamentais para que os servidores se sintam motivados e vejam a possibilidade de ascender na carreira pública.

No entanto, apesar da importância reconhecida da valorização profissional, ainda existem desafios significativos na sua implementação, especialmente em municípios menores, como Buritis. Muitas vezes, a ausência de políticas públicas de valorização estruturadas, associada a limitações orçamentárias, impede que os servidores efetivos desfrutem de oportunidades de crescimento profissional e reconhecimento por suas contribuições. Isso pode gerar desmotivação e um sentimento de estagnação entre os servidores, o que afeta diretamente a eficiência da administração pública.

Dessa forma, a valorização profissional deve ser encarada como uma prioridade dentro das políticas públicas, garantindo que os servidores públicos possam se desenvolver profissionalmente, contribuindo para uma administração pública mais eficaz e comprometida com a melhoria dos serviços prestados.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 - Tipos e Características da Pesquisa

Esta pesquisa caracteriza-se como qualitativa, conforme Minayo (2001), que define a pesquisa qualitativa como "capaz de incorporar a questão do significado e da intencionalidade como inerentes aos atos, às relações e às estruturas sociais, sendo essas últimas, tanto produto quanto produtoras de ações humanas." A abordagem qualitativa é adequada para entender fenômenos complexos em seu contexto natural, permitindo uma análise mais profunda das percepções e experiências dos participantes. Foi realizado também uma pesquisa de campo onde a autora buscou respostas de um questionário para dar suporte aos seus resultados.

3.2 - Instrumentos Utilizados para a Pesquisa

Para a coleta de dados, foi utilizado um questionário aplicado via Google Forms, direcionado aos profissionais em regime estatutário da Prefeitura Municipal de Buritis. O questionário foi estruturado para captar as percepções dos servidores sobre as políticas públicas de valorização profissional e a eficácia das mesmas. O questionário continha um total de 15 (quinze) perguntas e foi respondido por 60 (sessenta) servidores. A pesquisa bibliográfica foi conduzida por meio de consultas a artigos, livros e outros materiais acadêmicos disponíveis em bases de dados, com o objetivo de fundamentar teoricamente os conceitos abordados.

3.3 - Local da Pesquisa

A pesquisa foi realizada no município de Buritis, localizado no estado de Minas Gerais, na divisa com Goiás. Com uma população aproximada de 27 mil habitantes, Buritis tem a Prefeitura Municipal como a maior fonte empregadora e geradora de empregos no município. O município é parte da Região Integrada de Desenvolvimento do Distrito Federal e Entorno, devido à sua proximidade com Brasília, estando a apenas 213 km da capital federal.

Geograficamente, Buritis está situado em uma região caracterizada pelo encontro de diferentes formações geológicas. A Serra Geral se encontra a Leste, com os municípios mineiros de Formoso e Arinos, enquanto a oeste estão as Serras do Planalto Central do Brasil, no estado de Goiás, abrangendo os municípios de Cabeceiras e Formosa. Ao Sul, o município faz divisa com Unaí, e ao norte, é cercado por outras formações serranas. O ponto mais alto de Buritis é a Serra do Bonito, que atinge 1.069 metros de altitude, localizada próxima à cabeceira do córrego Palmeira.

A vegetação predominante em Buritis é o cerrado, típico da Região Noroeste de Minas Gerais. A fauna local é diversa, com várias espécies adaptadas aos diferentes habitats encontrados na região. Essa diversidade ecológica proporciona um ambiente rico e equilibrado, com comunidades de animais bem-adaptadas às condições locais.

4 RESULTADOS E ANÁLISES

4.1- Resultados Obtidos através do questionário aplicado aos servidores com relação a política de crescimento profissional.

As respostas das questões: Quão satisfeitos você está com as oportunidades de promoção e crescimento profissional oferecidas pela Prefeitura? e Você considera que as políticas públicas atuais valorizam adequadamente os servidores efetivos? Analisando o questionário percebe-se que estão são as questões chaves da pesquisa. Onde demonstram que 95%, dos respondentes não estão satisfeitos com as políticas de valorização utilizada, deixando com isto todos desmotivados. Diante desse quadro, é urgente a necessidade de revisar e aprimorar as políticas públicas, incentivando os servidores a se qualificarem. Isso não apenas promoveria a economicidade, mas também aumentaria a eficiência dos serviços públicos, resultando em benefícios para toda a comunidade.

4.2- As questões Relacionadas a oportunidade de capacitação

Se sim, como você avaliaria a qualidade e a relevância dos programas de capacitação?

Os resultados obtidos com a presente pesquisa revelaram uma significativa insatisfação com as políticas públicas de valorização dos servidores públicos em regime estatutário, que representam menos de 50% dos colaboradores do município. Os servidores nunca tiveram oportunidades de crescimento dentro da administração municipal. Esse cenário se deve, em grande parte, à ausência de incentivos para que os servidores busquem especialização ou formação adicional, uma vez que os cargos ocupados são limitados e o plano de gestão não prevê melhorias financeiras nem possibilidades de crescimento na carreira ao longo do tempo, mesmo com a participação ativa e a formação contínua dos servidores. Alguns estados, incluindo o Distrito Federal, já se atentaram para a necessidade de mudanças no plano de gestão relacionado aos servidores, vinculando o crescimento e a melhoria salarial à formação e capacitação dos servidores. Essas mudanças têm o objetivo de incentivar o desenvolvimento profissional e garantir que os servidores possam progredir na carreira com base em suas qualificações e desempenho. Os servidores de Buritis/MG buscam não apenas salários adequados, mas também oportunidades e valorização para ocupar cargos estratégicos e contribuir efetivamente para o desenvolvimento do município. Eles desejam um reconhecimento que vá além da remuneração financeira, buscando um ambiente que valorize

suas competências e ofereça perspectivas reais de crescimento profissional.

4.3- Valorização Profissional e Políticas Públicas

Baseando na literatura pode-se dizer que:

De acordo com Chiavenato (2014), a valorização profissional envolve ações que vão além da remuneração financeira, abrangendo oportunidades de crescimento, reconhecimento pelos resultados alcançados e um ambiente de trabalho que estimule a inovação e a criatividade.

Segundo Souza (2006), políticas públicas bem elaboradas são fundamentais para o desenvolvimento de uma administração pública que busca a melhoria contínua dos serviços oferecidos à população.

5- CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÃO

O presente trabalho teve como objetivo geral buscar políticas públicas de valorização profissional dos servidores do município de Buritis MG. O objetivo foi alcançado conforme demonstrando nos resultados obtidos através da literatura e dos instrumentos de pesquisa utilizado. Foi dectado que os servidores estão se sentido desmotivados com as políticas públicas de valorização implementadas pela Prefeitura Municipal de Buritis/MG. A pesquisa procurou através dos servidores principalmente os efetivos e de responder à seguinte pergunta: “Como melhorar a política de valorização dos servidores efetivos de modo que eles possam crescer profissionalmente de acordo com seu envolvimento?” as respostas analisadas revelaram uma clara insatisfação dos servidores em relação às políticas públicas de valorização atualmente em vigor. Os resultados indicam que há uma necessidade urgente de reestruturação dessas políticas para melhor atender às demandas dos servidores e promover uma oferta de serviços públicos mais eficaz.

É fundamental que intervenções sejam realizadas para reavaliar e melhorar as práticas de valorização, garantindo que os servidores efetivos sejam efetivamente incluídos e engajados na gestão municipal. A adequação às normas relacionadas aos cargos comissionados e a valorização profissional podem contribuir significativamente para a satisfação dos servidores e para a eficácia no atendimento das demandas municipais. A implementação dessas mudanças promoverá um ambiente de trabalho mais motivador e eficiente, resultando em benefícios diretos para a comunidade atendida pelos serviços públicos.

Sugere que novas pesquisas sejam realizadas no futuro para dar continuidade a esse tema de relevância na gestão do Município.

REFERÊNCIAS

GRILLO, A. N. Avaliação de Desempenho: a experiência brasileira na Administração Pública. Revista de Administração, v. 17, n. 1, p. 24-38, 1982. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/19260/avaliacao-de-desempenho--> Acesso em: 15 de abril de 2024 as 15horas.

<http://www.spell.org.br/documentos/ver/19260/avaliacao-de-desempenho--> Acesso em: 15 de abril de 2024 as 15horas.

LOTTA, Gabriela Spanguero. Avaliação de desempenho na área pública: perspectivas e propostas frente a dois casos práticos. RAE electron, São Paulo, v. 1, n. 2, p. 1-12, dez. 2002.

MATTAR, Fauze Najib. **Pesquisa de Marketing: metodologia e planejamento**. São Paulo: Editora Atlas, 1999. 337 p., Volume 1, 5ª edição.

MEDAUAR, Odete. **Direito Administrativo moderno**. 21. ed. – Belo Horizonte: Fórum, 2018. 444 p.

MELLO, MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 28. ed. São Paulo: Malheiros, 2011, p. 249.

OLIVEIRA, José Arimatés de; MEDEIROS, Maria da Penha Machado de. Gestão de Pessoas no Setor Público. 3. ed. Florianópolis: Capes, 2016. 180 p.

<https://saedf.org.br/arquivos/legislacao/LEI%20N%ba%200.083,%20DE%2029%20DE%20DEZEMBRO%20DE%201989%20-%20CRIA%20A%20CARREIRA%20ASSISTENCIA%20c0%20EDUCA%c7%c3O.pdf> Acesso em 20 de julho de 2024 as 13horas

<https://www.buritis.mg.gov.br/> Acesso em 20 de julho de 2024 as 14horas

https://sapl.buritis.mg.leg.br/media/sapl/public/anexonormajuridica/2007/3/lc_038_-_2007_plano_de_carreira_-_atualizada.pdf

Acesso em 15 de julho de 2024 as 20horas.

Dutra, J. S., Dutra, T. A., & Dutra, G. A. (2017). Gestão de pessoas: realidade atual e desafios futuros. São Paulo: Atlas.

<https://pt.scribd.com/doc/36952012/Resumo-de-Gestao-de-Pessoas> Acesso em 03 de abril de 2024 as 10horas.

