

10º Siepex Salão Integrado de Ensino,
Pesquisa e Extensão da Uergs

20
anos



<http://pev-proex.uergs.edu.br/index.php/xsiepex/index>

ISSN do Livro de Resumos: 2448-0010

A RETENÇÃO DE TALENTOS NA PERCEPÇÃO DE SERVIDORES PÚBLICOS: ESTUDO NA PREFEITURA MUNICIPAL DE CACHOEIRA DO SUL/RS

Karolay Rolim CARVALHO¹, Estéfani Sandmann de DEUS²

¹ Graduada em Administração UERGS. ² Doutora em Administração e professora orientadora, UERGS

E-mails: karolaycarvalho@hotmail.com; estefanideus@gmail.com

Resumo

O presente estudo se propôs a analisar a retenção de talentos de servidores públicos na Prefeitura do Município de Cachoeira do Sul/RS. Buscou-se analisar inicialmente, como ocorre a gestão de pessoas e as diretrizes para a retenção de talentos na Prefeitura do Município, e após, analisar a percepção dos servidores acerca das temáticas descritas. Os dados iniciais foram coletados através do método de observação participante, devido a pesquisadora ser funcionária do local, além da coleta de dados no Portal da transparência. Os dados acerca da percepção dos servidores, foram coletados através da aplicação de um questionário semiestruturado, por meio da ferramenta do Google *Forms*. As análises com enfoque na percepção dos servidores consideraram diferentes pontos, com questionamentos relacionados as respectivas secretarias dos servidores municipais, além da percepção holística da Organização sobre a temática.

INTRODUÇÃO

A modernização do trabalho e conseqüentemente as formas de gestão de pessoas nas organizações, sofreram modificações ao longo das décadas, em parte por revoluções históricas e políticas, e outras pela necessidade de implementar estratégias que valorizassem o capital humano presente nestes locais. Dessa forma, a gestão de pessoas antes vista apenas como um setor de recursos humanos nas organizações, passa a ser compreendida como uma área de estudos com aplicabilidades essenciais para a permanência das instituições no mercado.

O cenário público possui complexidades únicas, principalmente pela regulamentação institucional das ações baseadas através da Constituição Federal de 1988, além de posteriores leis e decretos. Nesse sentido, analisar a gestão de pessoas em entidades governamentais, centraliza esforços nas diferentes políticas públicas que cada ente realiza, seguindo as particularidades de cada instituição pública, em consenso com a legalidade.

O presente estudo baseia-se em analisar como as ações da área da gestão de pessoas ocorrem em uma entidade pública de caráter municipal, e principalmente, como a retenção de talentos é vista pelos servidores. Apesar do pressuposto de que as práticas relacionadas aos talentos ser limitada como algo existente somente nas instituições privadas, o setor público também deve focar políticas para valorização do quadro funcional.

O município de Cachoeira do Sul, localizado na região central do estado do Rio Grande do Sul, de acordo com os dados do último censo demográfico de 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), possuía 83.827 habitantes.

A Prefeitura Municipal de Cachoeira do Sul/RS, instituição pública retratada no estudo, consta segundo o Portal da Transparência, com um quadro funcional de servidores ativos de 2.465 pessoas. Desse modo, é a organização que mais detêm mão de obra no respectivo Município, demonstrando a importância de estudos referente a gestão de pessoas na Organização.

As análises iniciais realizadas partiram-se da coleta de dados dispostos no Portal da Transparência do Município, das Leis Municipais e da observação participante da pesquisadora no local. Posteriormente, através da aplicação de 1 (um) questionário semiestruturado, foram analisadas



10º Siepex Salão Integrado de Ensino,
Pesquisa e Extensão da Uergs

20
anos



<http://pev-proex.uergs.edu.br/index.php/xsiepex/index>

ISSN do Livro de Resumos: 2448-0010

algumas percepções dos servidores.

MATERIAIS E MÉTODOS

A pesquisa foi realizada na Prefeitura Municipal de Cachoeira do Sul/RS, no período de março de 2020 a novembro de 2020, e a tabulação final dos dados em janeiro de 2021. Se trata de uma pesquisa de campo de caráter exploratória, onde de acordo com Gil (2008, p. 27), “pesquisas exploratórias são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato”. Quanto aos procedimentos de pesquisa, por ter sido efetuada em 1 (uma) única prefeitura, da cidade de Cachoeira do Sul, trata-se de um estudo de caso. Caracteriza-se também como uma pesquisa qualitativa e quantitativa.

Os dados foram coletados por meio de questionário semiestruturado através do Google *Forms*, no período entre 15 de setembro a 30 de outubro de 2020, aplicando-se aos servidores da Prefeitura Municipal de Cachoeira do Sul/RS. Devido a pandemia do Covid-19, o questionário semiestruturado foi enviado para o e-mail institucional de todas as Secretarias do Município, alcançando 68 servidores.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

A Prefeitura do Município têm uma subdivisão de setores para as diferentes atividades organizacionais, possuindo um setor responsável pela gestão de pessoas de maneira geral da Instituição denominado de setor pessoal. Fato que já demonstra uma preocupação inicial da Secretaria em manter uma visão do servidor além da área de recursos humanos, usando a denotação “setor pessoal” e não de “setor de recursos humanos”. Além disso, cada respectiva secretaria possui seu setor próprio para a gestão de pessoal. e, possui setores respectivos em cada secretária.

Em relação aos planos de cargos, carreiras e salários da Intituição Pública, tais informações estão disponíveis para acesso público no Portal da Transparência existente no site institucional.

A Lei Municipal nº 4.120, de 29 de dezembro 2011, estabelece o plano de carreira dos Servidores, e institui o quadro de cargos e salários além de outras providências. Nela estão detalhados todas informações necessárias sobre os cargos, carreiras, padrões, categorias funcionais e classes dos servidores.

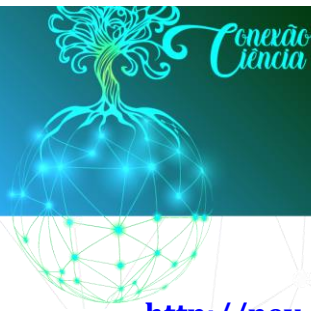
Além do plano de carreira dos servidores gerais, a categoria do magistério possui um plano de carreira específico, estabelecido através da Lei Municipal nº 3.240 de 2001, que dispõe sobre o plano de carreira da categoria e institui o quadro de cargos.

A Prefeitura consta no referido período com 136 cargos divididos entre servidores efetivos, comissionados, agentes políticos e contratados, além disso, supre as demandas inerentes ao serviço público com a contratação de estagiários de nível de escolaridade médio e superior. Durante o ano de 2020, os funcionários com regime celetista vagaram seus respectivos postos.

Em relação ao plano de salários relacionado a cada cargo, individualmente cada cargo possui o salário-base específico com a função desempenhada, dessa forma, os servidores efetivos ao ingressarem na administração pública municipal, possuem conhecimento sobre a remuneração nos editais divulgados.

Os cargos em comissão na Prefeitura Municipal, estão divididos entre padrões de 3 a 7, com os valores salariais estabelecidos a partir de R\$960,29 até R\$4.001,11, no entanto a tabela de valores referente ao padrão 3 está desatualizada com o salário-mínimo Brasileiro vigente, dessa forma, o valor pago segue o salário-mínimo de cada respectivo ano.

Os servidores municipais concursados possuem benefícios salariais, como as funções gratificadas, que são concedidas por diferentes motivos, como merecimento profissional ou por questões políticas. A Prefeitura do Município possui, portanto, 2 planos de carreiras para os servidores públicos, evidenciando precisamente questões relacionadas aos cargos, meios de promoção, além de, possuir as



10º SIEPEX Salão Integrado de Ensino,
Pesquisa e Extensão da Uergs

20
anos



<http://pev-proex.uergs.edu.br/index.php/xsiepex/index>

ISSN do Livro de Resumos: 2448-0010

remunerações salariais claras, e de fácil acesso para a população e para os servidores municipais. Esta análise acerca do plano de carreiras, cargos e salários utilizados pela Prefeitura Municipal é de suma importância, pois é um dos principais instrumentos relacionados com a gestão de talentos, disponíveis no âmbito da administração pública.

Em relação, a análise da percepção dos servidores públicos do Município realizada através de um questionário semiestruturado individual, o maior alcance de servidores e a respectiva porcentagem que correspondem no total de entrevistados foram nas seguintes secretarias: 16 servidores (23,5%) da Secretaria Municipal de Planejamento, 12 servidores (17,6%) da Secretaria Municipal de Administração, 8 servidores (11,8%) da Secretaria Municipal de Governo, 8 (11,8%) da Secretaria Municipal de Educação.

Dos 68 servidores entrevistados, 46 servidores o que corresponde a 67,6% são do sexo feminino e 22 servidores correspondente a 32,4% são de sexo masculino. Em relação ao grau de escolaridade, 23 servidores possuem o ensino superior completo, 17 detêm pós-graduação, 16 possuem ensino superior incompleto, 11 possuem ensino médio completo e 1 servidor possui ensino médio incompleto. Nesse sentido, 58,8% dos servidores possuem alguma graduação completa, o que retrata um cenário de pessoas que buscam qualificação profissional e detêm um conhecimento acadêmico que pode ser utilizado a favor da Prefeitura Municipal de Cachoeira do Sul/RS.

Os servidores foram questionados acerca de possuem ou não filhos, desta forma, 38 (55,9%) responderam que sim e 30 (44,1%) responderam que não. Acerca do estado civil dos servidores, 34 responderam serem casados, 31 servidores são solteiros e 3 divorciados.

Os servidores foram questionados considerando uma escala de 1 a 10, como eles observam a preocupação referente a área de gestão de pessoas nas suas respectivas secretarias, considerando 1 menos importante e 10 mais importante, onde 17 servidores consideram o valor 8 na escala, e o menor número de respostas foi correspondente ao valor 3, cujo representou somente 1 servidor.

A partir disto, é possível analisar que 83,8% dos servidores, consideram a preocupação com a gestão de pessoas nas suas secretarias, igual ou maior a 6. E que 16,2% dos servidores, consideram igual ou menor a 5. Deste modo, é perceptível que a maioria dos servidores está satisfeito com o enfoque que cada secretaria dá para a área de gestão.

Acerca dos fatores para satisfação no trabalho, os servidores foram questionados a selecionar três que consideram de maior relevância. Os fatores elencados foram: salário base, adicionais salariais, ambiente de trabalho, plano de carreira, status no ambiente de trabalho, funções que desempenha, horário de trabalho, possibilidade de crescimento profissional, estabilidade e relações de amizade no ambiente de trabalho. Onde, 36 (52,90%) dos servidores consideram o fator mais importante para sua satisfação no trabalho, os seus respectivos ambientes de trabalho, e que 1 servidor, o que corresponde a 1,50%, considera o status no ambiente de trabalho.

Em relação aos fatores que levam os servidores a manterem-se na Prefeitura Municipal, estes foram questionados a selecionarem os três principais entre os fatores estabelecidos. Os fatores estabelecidos no questionário foram, salário, estabilidade, valorização da imagem profissional, plano de saúde, status profissional, horário de trabalho e relações de amizade no ambiente de trabalho, onde 50 (73,50%) dos servidores, consideram o fator mais importante para manterem-se na Prefeitura Municipal a estabilidade, e que 3 servidores o que corresponde a 4,40%, consideram o fator do status profissional. O fator do horário de trabalho também obteve uma porcentagem alta, correspondendo a 50% dos servidores.

Em relação, à perspectiva dos servidores de se visualizarem atuando nos próximos 10 anos na mesma área de trabalho, 60,3% responderam que sim, e 39,7% que não. Também foram questionados se consideraram adequados os salários que recebem pelas funções que ocupam, nesse sentido, 44 (64,7%) responderam que não, e 24 (35,3%) responderam que sim.



10º Siepex Salão Integrado de Ensino,
Pesquisa e Extensão da Uergs

20
anos



<http://pev-proex.uergs.edu.br/index.php/xsiepex/index>

ISSN do Livro de Resumos: 2448-0010

Em relação aos servidores considerarem-se talentos dentro da Prefeitura Municipal, 51 servidores equivalente a 75%, se consideram profissionais talentosos e, 17 servidores o que equivale a 25%, não se consideram talentos. Em relação a retenção dos talentos, os servidores foram questionados considerando uma escala de 1 a 10, sendo 1 menos importante e 10 mais importante, como percebem a preocupação e atuação da Prefeitura para retenção destes profissionais, onde 19,1% dos servidores consideram o valor 8 na escala, e que o menor número de respostas considerou o valor 9 na escala, ou seja, 1,5% dos servidores. Desta forma, 53% dos servidores consideraram um valor igual ou maior que 6 na escala, e que 47% consideraram um valor igual ou menor que 5 na escala.

CONSIDERAÇÕES FINAIS ou CONCLUSÕES

Através das análises realizadas, é perceptível que a Prefeitura Municipal de Cachoeira do Sul/RS possui um plano de carreira estruturado e considerando as particularidades de diferentes categorias, como a do Magistério. Além disso, possui um acesso fácil as informações dos servidores no Portal da Transparência, trazendo com clareza todas as informações necessárias aos servidores e a população.

As secretarias municipais possuem estruturas próprias para a gestão de pessoas, e de acordo com a percepção dos servidores, os serviços prestados nesta área são considerados adequados. A atuação da área de gestão de pessoas nas secretarias onde cada servidor trabalha, corresponde ao principal contato entre o servidor e os demais setores responsáveis na Prefeitura, demonstrando a importância da análise.

Ao analisar a percepção dos servidores acerca da gestão de pessoas nas secretarias municipais, foi demonstrada satisfação pela área. Ao analisar aspectos relacionados a gestão de pessoas na Prefeitura Municipal, os servidores demonstraram que o principal fator relacionado a satisfação no trabalho são os seus respectivos ambientes de trabalho. Ainda, que o principal aspecto para se manterem na Prefeitura é a estabilidade. Por fim, mais da metade dos servidores entrevistados se vêem 68 trabalhando nos próximos 10 anos na Prefeitura Municipal, apesar de mais da metade não considerarem seus salários adequados

A maioria dos servidores está satisfeito com o enfoque que cada secretaria dá para a área de gestão de pessoas e foi concluído que os servidores consideram que a Organização possui políticas adequadas no quesito retenção, cujo atendem as expectativas esperadas pelos servidores.

REFERENCIAS

CACHOEIRA DO SUL, Lei Municipal nº 3240, de 8 de fevereiro de 2001. Estabelece o Plano de Carreira do Magistério Público Municipal de Cachoeira do Sul, institui o respectivo Quadro de Cargos e da outras providências. Cachoeira do Sul, 2001. Disponível em: < <http://camaracachoeira.rs.gov.br/portal2/>>. Acesso em: 02 de set. 2020.

CACHOEIRA DO SUL, Lei Municipal nº 4.120, de 29 de dezembro de 2011. Estabelece o Plano de Carreira dos Servidores, institui o respectivo Quadro de Cargos e Salários e da outras providências. Cachoeira do Sul, 2011. Disponível em: < <http://camaracachoeira.rs.gov.br/portal2/> > Acesso em: 08 de set. 2020.

GIL, Antônio Carlos. Métodos e técnicas da pesquisa social. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2008

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Disponível em: < <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/rs/cachoeira-do-sul/panorama> >. Acesso em: 20 de dezembro de 2020. IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Censo demográfico: Cachoeira do Sul/RS, 2010.