# CAPACITAÇÃO E VALORIZAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS: PARA UMA GESTÃO DE QUALIDADE NA EDUCAÇÃO DO MUNICÍPIO DE SÃO MATEUS/ES.

FANTICELLE, Elaine Cardoso de Almeida[1]
OLIVEIRA, Grayce Kelle Baudson[2]
BATISTA, Valquiria Constancio[3]

## 1 INTRODUÇÃO

Para que haja serviço público prestado em qualquer esfera seja ela federal, estadual ou municipal, são os servidores públicos, os responsáveis pelos diversos serviços colocados à disposição da população.

De acordo com Oliveira (apud SANTOS, W.; GRAFFUNDER, R.; SILVA, E., 2023) "a gestão pública de excelência é um tema de grande relevância atualmente, uma vez que busca melhorar a qualidade dos serviços públicos oferecidos à população, buscando atender suas necessidades de forma eficaz e eficiente". Neste contexto, a capacitação dos servidores se torna um instrumento estratégico para aprimorar suas competências técnicas e comportamentais, proporcionando um melhor desempenho e um serviço público de excelência.

A valorização dos servidores públicos também é um fator determinante para a qualidade da gestão. Reconhecer o trabalho realizado, oferecer incentivos e oportunidades de crescimento profissional são elementos que estimulam a motivação, o comprometimento e a dedicação dos servidores.

No entanto, apesar da importância da capacitação e valorização dos servidores públicos, muitas vezes essas questões não recebem a devida

[1] Instituto Federal do Espírito Santo, campus Nova Venécia. elaine.cardosinho@gmail.com
[2] Instituto Federal do Espírito Santo, campus Nova Venécia. gkboliveira@gmail.com
[3] Instituto Federal do Espírito Santo, campus Nova Colatina. valquiria.batista@ifes.edu.br

prioridade nas políticas de gestão. A falta de investimento em programas de formação, a ausência de um plano de carreira estruturado e a falta de reconhecimento adequado podem comprometer a motivação e o desempenho dos servidores.

Diante deste contexto, esta pesquisa tem como objetivo geral investigar a importância da capacitação e valorização dos servidores públicos na Educação do município de São Mateus/ES, como prioridades fundamentais em uma gestão de qualidade na administração pública, com isso pretende-se analisar os impactos dessas práticas na eficiência do serviço público, na satisfação dos servidores e percepção da sociedade em relação à administração pública. Desta forma, os objetivos específicos foram realizar uma revisão abrangente da literatura sobre a importância da capacitação e valorização dos servidores públicos para o desempenho eficaz da administração pública; analisar os principais desafios enfrentados pelos servidores públicos em relação à capacitação e valorização, considerando fatores como motivação, reconhecimento e oportunidades de desenvolvimento profissional; investigar práticas e políticas de capacitação e valorização de servidores públicos, destacando casos de sucesso e lições aprendidas; e por fim, propor recomendações e estratégias para a promoção efetivada capacitação e valorização dos servidores públicos, abordando aspectos como planejamento estratégico, investimentos em desenvolvimento profissional e incentivos adequados.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico proposto busca embasar a análise e discussão sobre a prioridade da capacitação e valorização dos servidores públicos em uma gestão de qualidade na administração pública. A compreensão aprofundada desses conceitos contribuirá para uma abordagem sólida e embasada nas recomendações e estratégias propostas no decorrer desta pesquisa.

Vários fatores devem ser considerados para investigar a importância da capacitação e valorização dos servidores públicos na Educação do município de São Mateus/ES, como idade; se o servidor é efetivo, contratado temporariamente

ou comissionado; se ele participou de capacitação durante o período de 2021 a 2023; e até mesmo como ele se sente em relação a sua valorização por parte da administração do seu município e sua opinião de como melhorar continuamente esse o processo de capacitação e valorização do servidor público. Estes fatores, serão explorados neste trabalho através da pesquisa com o público-alvo que são os servidores da Secretaria Municipal de Educação do município de São Mateus/ES. Tratando do conceito inicial de capacitação e de como ela é importante não só para a formação dos servidores, como também para a sua valorização e para que se alcance uma gestão de qualidade, na prestação dos serviços à população e na administração do município como um todo.

> Todo grande empresário sabe que nenhuma organização moderna pode prescindir de executivos bem treinados e equipados com os melhores recursos para exercer suas funções num mercado cada vez mais competitivo. Capacitação é a palavra-chave, e a continuidade desse processo, o que distingue asempresas vencedoras. (MAXWELL, 2015)

Para Chiavenato (2014, p. 309-310),

> [...] as pessoas constituem o principal patrimônio das Organizações. As organizações mais bem-sucedidas investem pesadamente em treinamento para obter um retorno garantido. Para elas, treinamento não é uma simples despesa, mas um precioso investimento, tanto na organização quanto nas pessoas que nelatrabalham. E isso traz benefícios diretos para a clientela. E para todos os *stakeholders*.

É inquestionável os efeitos da capacitação dos servidores, como influência no seu desempenho e no alcance dos objetivos da administração. Contudo através desta pesquisa pretende-se ratificar ainda mais a importância da capacitação para os servidores e para a prestação do serviço público a população. Ressalta-se a importância de uma boa remuneração e o reconhecimento de sua importância na prestação de serviços públicos de qualidade. Quando os servidores públicos são valorizados, isso pode levar a um melhor atendimento às necessidades da sociedade e ao fortalecimento das instituições governamentais.

## 2.1 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E GESTÃO DE QUALIDADE

Para que se tenha um bom funcionamento e eficiência nos serviços prestados, a administração pública e uma gestão de qualidade são fundamentais. A

administração pública compreende a organização e execução das atividades relacionadas a Educação. Ela envolve a formulação e implementação de políticas públicas, a gestão dos recursos e a prestação dos serviços à sociedade.

Para Kotler (2009, p. 65) a definição da “qualidade como a totalidade de aspectos e características de um produto ou serviço que proporcionam a satisfação de necessidades declaradas e implícitas”. A gestão de qualidade na administração pública tem por objetivo aprimorar os processos internos e garantir a entrega de serviços públicos eficientes e satisfatórios à sociedade.

O papel do servidor na gestão é fundamental para o funcionamento eficiente e eficaz de uma administração pública. Os servidores públicos desempenham variadas funções e responsabilidades que são essenciais para garantir que os serviços públicos sejam prestados de forma adequada e que o interesse púbico seja garantido. Diante deste cenário, pode-se afirmar que o servidor desempenha um papel fundamental para que a máquina pública funcione, garantindo assim a implementação e execução de políticas públicas e atendimento à sociedade.

> As organizações públicas têm como objetivo prestar serviços para a sociedade. Elas podem ser consideradas como sistemas dinâmicos, extremamente complexos, interdependentes e inter-relacionados coerentemente, envolvendo informações e seus fluxos, estruturas organizacionais, pessoas e tecnologias. Elas cumprem suas funções, buscando uma maior eficiência da máquina pública e um melhor atendimento para a sociedade. (DIAS, 1988, p. 36)

Desempenhar um papel tão importante requer relevância a alguns fatores que devem ser considerados. Para cumprir essas responsabilidades, os servidores devem estar comprometidos com a missão de servir o público e agir de acordo como princípios éticos e legais. Em contra partida o mesmo deve se sentir valorizado e ter estrutura mínima para garantir bom desempenho de suas funções.

## 2.2 CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

A capacitação e o desenvolvimento profissional são elementos essenciais para o crescimento e aprimoramento contínuo dos servidores públicos. São processos e atividades que visam melhorar as habilidades, conhecimentos,

competências e atitudes dos servidores, para melhorar o desempenho de suas funções e o alcance do objetivo que é a oferta de um serviço público de qualidade, no caso do objeto principal desta pesquisa, uma educação de qualidade, com ensino de qualidade.

Para desenvolver habilidades técnicas, conhecimentos e competências para atuar na educação de um município, seja no cargo de professor, inspetor, supervisor, coordenador escolar, ou ainda outro cargo técnico, é necessário a contínua capacitação profissional através de diversos cursos. Podemos destacar os cursos de aperfeiçoamento, palestras, seminários, pós-graduação, entre outros. Com a capacitação busca-se a garantia de profissionais não só habilitados com diplomas, mas com as habilidades necessárias para desenvolver suas funções de maneira eficaz e eficiente.

O desenvolvimento profissional é muito mais do que a capacidade técnica. Envolve o crescimento global do servidor. Com habilidades como a liderança, o pensamento crítico e uma comunicação assertiva. Estas por sua vez contribuem não só para um trabalho específico, mas para o desenvolvimento de toda sua carreira profissional.

Para Drucker apud Guimarães (2009) *“O maior benefício do treinamento não vem de se aprender algo novo, mas de se fazer melhor aquilo que já fazemos bem”.* Seguindo esta linha de raciocínio, consideramos que a administração pública que prioriza uma gestão participativa e de qualidade, enxerga no servidor uma ferramenta importante para alcance dos objetivos propostos, valorizando suas habilidades existentes, focar em melhorar pode aumentar a produtividade, eficiência e qualidade no trabalho, aperfeiçoando os recursos e buscando excelência contínua.

Para Chiavenato apud Castro et al. 2022, treinamento é uma metodologia com objetivo no curto prazo e deve ser idealizada de maneira sistemática e organizada para que os indivíduos aprendam conhecimentos, habilidades e competências com a finalidade de atender objetivos organizacionais previamente definidos.

Em uma gestão que prima pela capacitação e desenvolvimento do profissional, pode-se citar como resultados positivos: um melhor desempenho, pois o servidor bem treinado desempenha melhor as suas funções, o que contribui para entrega de um serviço de qualidade; uma gestão inovadora, pois o desenvolvimento profissional estimula a criatividade e inovação dos profissionais de modo que se tornam mais aptos a enfrentar novos desafios e propor soluções inovadoras; permanência dos servidores, pois o servidor que se sente valorizado e tem oportunidades de crescimento permanece em seu cargo ou busca crescimento no ambiente de trabalho; e muitos outros.

As pessoas são o ponto central da organização e, portanto, o investimento no capital humano deve ser maior do que qualquer outro. Para isso, é preciso garantir o desenvolvimento, treinamentos e uma integração harmônica entre os colaboradores.

## 2.3 VALORIZAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS

A valorização do servidor público é um tema de grande relevância para o funcionamento eficaz do Estado e o bem-estar da sociedade como um todo. O mesmo desempenha um papel fundamental na prestação de serviços essenciais à população, como saúde, educação, justiça e dentre outras áreas. Valorizar os servidores públicos significa reconhecer sua importância e garantir que eles tenham condições adequadas de trabalho, remuneração justa e incentivos para desempenhar suas funções de forma eficiente e ética.

Servidores públicos motivados, valorizados e bem preparados tendem a desempenhar suas funções de maneira mais eficaz, resultando em serviços públicos de melhor qualidade para a população.

Existem 2 faces a serem consideradas em se tratando de valorização do servidor público, conforme podemos observar a seguir.

> "...o processo pelo qual a pessoa é preparada para desempenhar de

> maneira excelente as tarefas específicas do cargo que ocupa. O treinamento é considerado um meio de desenvolver competências nas pessoas para que se tornem mais produtivas, criativas e inovadoras, a fim de contribuir melhor para alcance dos objetivos da organização." (CHIAVENATO, 2005)

A primeira é valorização focada no reconhecimento do profissional, ofertando melhor estrutura para o desempenho de suas funções, preparando este profissional através de capacitação/treinamento, considerando que ambas as partes são beneficiadas, tanto a gestão quanto o profissional.

> "O funcionário está interessado em investir com trabalho, dedicação e esforço pessoal, com conhecimentos e competências desde que tenha certeza de receber uma retribuição adequada. As organizações estão interessadas em investir em recompensas para as pessoas, desde que delas possam receber contribuições que conduzam ao alcance de seus objetivos. Resultados e recompensas são dois conceitos intimamente relacionados" (CHIAVENATO, 2014)

A segunda é valorização por meio de remuneração, programas de incentivos e benefícios. Profissionais preparados, atuando com excelência, precisam e merecem ser beneficiados por isso.

## 2.4 LEGISLAÇÃO E POLÍTICAS PÚBLICAS

A legislação do município de São Mateus no que compete aos servidores públicos municipais, especificamente o magistério é composta pela Lei Nº 2.132/2022 que Institui o Plano de cargos e carreiras do magistério público municipal de São Mateus. Estabelece normas de enquadramento e diretrizes para a avaliação de desempenho. Institui tabela de vencimento e dá outras providências.

Para uma análise da referida lei, pode-se citar os seguintes artigos:

> **Art. 3°** O Magistério Público Municipal de São Mateus reger-se-á pelos seguintes princípios, diretrizes e valores, definidos na Constituição da República Federativa do Brasil, na Lei das Diretrizes e Bases da Educação Nacional, na Lei Orgdnica do Município de São Mateus e no Regimento Comum das Escolas da Rede Municipal de São Mateus, a saber: [...] **VII -** Valorização do profissional da educação escolar; (CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO MATEUS, 2022, p. 2)

Percebe-se que o município de São Mateus prima em sua legislação pela valorização do profissional da área da Educação quando em sua legislação institui o

plano de cargos e carreiras do magistério público municipal, e ainda prevê em artigo específico essa valorização.

> **Art. 15** Fica instituída, como atividade permanente da Secretaria Municipal de Educação, a qualificação profissional dos servidores efetivos do Quadro do Magistério Público de São Mateus. **Parágrafo Único.** A qualificação profissional, para os efeitos desta Lei, objetiva a formação continuada do servidor efetivo do Quadro do Magistério Público Municipal e seu desenvolvimento na carreira. (CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO MATEUS, 2022, p. 6)

Isso significa que os profissionais do magistério são encorajados a participar de programas de capacitação, cursos de atualização, workshops e outras atividades educacionais que possam aprimorar suas habilidades e conhecimentos ao longo do tempo. Essa abordagem visa melhorar a qualidade do ensino, manter os profissionais atualizados com as práticas educacionais mais recentes e proporcionar oportunidades de avanço na carreira para os servidores efetivos.

> **Art. 23** A progressão horizontal é a passagem de uma referência para outra imediatamente seguinte, no cargo que ocupa, mediante aprovação em processo de avaliação de desempenho e evolução da qualificação profissional. **§ 1°** A Progressão horizontal prevê o acréscimo de percentual de 1% (um por cento) sobre o vencimento anterior ao padrão alcançado. (CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO MATEUS, 2022, p. 12)
>
> **Art. 27** A progressão vertical é a passagem de classe de habilitação para outra superior, na mesma referência em que se encontra o profissional efetivo da educação. **Parágrafo Único** A progressão vertical a que se refere o caput deste artigo sera aplicada quando da obtenção, pelo servidor do Quadro do Magistério, de nova titulação ou habilitação e de resultados positivos na avaliação de desempenho, nos termos do art. 67, IV, da Lei Federal n° 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e observadas as normas estabelecidas neste Capitulo e em regulamento especifico. (CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO MATEUS, 2022, p. 14)

Nos artigos 23 e 27, percebe-se a valorização do profissional da educação quando em seu vencimento o município prevê gratificações por tempo de carreira e por continuidade na formação e resultados positivos na avaliação de desempenho.

> **Art. 50** Além dos vencimentos, gratificações e adicionais previstos nesta Lei e no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de São Mateus, no que couber, os servidores integrantes do Quadro de Pessoal do Magistério poderão perceber: **I -** Bolsa-auxilio de que trata o § 2° do art. 18; **II -** Extensão de jornada, de que trata o art. 46, parágrafos e incisos; **III -** Gratificação por participação em órgãos colegiados, quando assim dispuser sua regulamentação; **IV -** Gratificação por participação em comissão de concursos, bancas examinadoras, exames, participação como palestrante em simpósios ou conferências, participação em grupos especiais de

> trabalho e prestação de serviço como perito judicial ou administrativo, desde que estas atividades se dêem fora de sua jornada normal de trabalho e que haja normatização especifica disciplinando a matéria, especificando prazos e valores e contenham a devida autorização do Prefeito Municipal; **V -** Direitos autorais ou intelectuais por trabalho ou obra de valor educacional produzido, desde que fora de sua jornada normal de trabalho e mediante acordo prévio firmado com a Prefeitura Municipal de São Mateus, devidamente analisado pelos órgãos jurídicos e controladores e aprovado pelo Prefeito Municipal. **VI -** O servidor efetivo com direito a férias prêmio de acordo com o art. 77 da Lei 237/1992, e § 18 do art. 116 da Lei Municipal n° 001/1990, poderá optar por uma indenização compensatória, que corresponderá a 10% (dez por cento) do valor do vencimento, pagos mensalmente, alterando-se o art. 138, §1°, da 237/1992. (CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO MATEUS, 2022, p. 22)

Neste artigo fica claro que o município incentiva os profissionais do magistério a continuidade da sua formação, bem como concede a possibilidade de estender a jornada de trabalho e ainda o benefício por tempo de trabalho realizado.

> **Art. 52** Serão devidos aos servidores efetivos do Quadro de Pessoal do Magistério Público de São Mateus, pelo período que se encontrarem nas situações abaixo discriminadas, de acordo com a avaliação da Secretaria Municipal de Educação, os seguintes adicionais: **I -** Os servidores lotados em escolas de difícil acesso terão direito a uma indenização de quilometragem no percentual de 10% incidente sobre o vencimento base. (SÃO MATEUS, 2022, p. 23)

Essa indenização visa compensar os servidores que enfrentam condições desafiadoras de acesso às escolas em que estão lotados, reconhecendo as dificuldades adicionais que podem surgir devido à localização geográfica ou outras características que tornam o deslocamento mais complexo.

É perceptível através da Lei Nº 2.132/2022 que a prefeitura do município de São Mateus, possui legislação que valoriza o profissional do magistério. Nos artigos acima, percebe-se: oferta de qualificação profissional dos servidores efetivos; a progressão horizontal, conferindo acréscimo de percentual de 1% (um por cento) sobre o vencimento do profissional; a progressão vertical aplicada referente a nova titulação ou habilitação para especialistas, mestres e doutores com percentual de 10, 20 e 40% respectivamente; bolsa-auxílio, extensão de jornada, gratificação por participação em órgãos colegiados, gratificação por participação em comissões, de concursos por exemplo, direitos autorais ou intelectuais por trabalho ou obra de valor educacional produzido; o servidor efetivo com direito a férias prêmio poderá optar

por uma indenização compensatória; e indenização de quilometragem para os servidores lotados em escolas de difícil acesso.

Vale ressaltar que os municípios podem implementar políticas públicas para os servidores de um modo geral além dos planos de carreira e formação continuada, como benefícios e programas de bem-estar, e para o magistério melhorias na estrutura física das escolas.

## 3 METODOLOGIA

A metodologia para este trabalho teve abordagem mista, que é uma combinação entra as abordagens qualitativa e quantitativa. Esta estratégia permite a triangulação dos dados, ou seja, a complementaridade e validação mútua entre os métodos. Os dados qualitativos podem ajudar a interpretar e contextualizar os resultados quantitativos, enquanto os dados quantitativos podem fornecer uma base mais sólida para generalizações e análises estatísticas.

Quanto à natureza, a pesquisa será aplicada, pois de acordo com Prodanov (2013), essa pesquisa pretende gerar conhecimentos para aplicação prática, dirigidos à solução de problemas específicos. Envolve verdades e interesses locais. No que tange aos objetivos se caracteriza como exploratória e explicativa, pois o objetivo exploratório possui planejamento flexível, o que permite o estudo do tema sob diversos ângulos e aspectos. No que tange ao aspecto explicativo o pesquisador procura explicar os porquês das coisas e suas causas, por meio do registro, da análise, da classificação e da interpretação dos fenômenos observados.

Quanto aos procedimentos foi realizado um levantamento bibliográfico, utilizando autores renomados no assunto, pesquisa de campo, através da ferramenta Google Forms, que envolve a coleta direta de dados através de questionário[4], que será aplicado em um ambiente real.

[4] Link: https://forms.gle/uRXgVCaqGZfTwNMg8

Com interesse de agregar conhecimentos e novas perspectivas ao cenário do serviço público municipal, esta pesquisa será realizada no município de São Mateus, região Norte do Estado do Espírito Santo. O público-alvo desta pesquisa serão servidores da Secretaria Municipal de Educação do município.

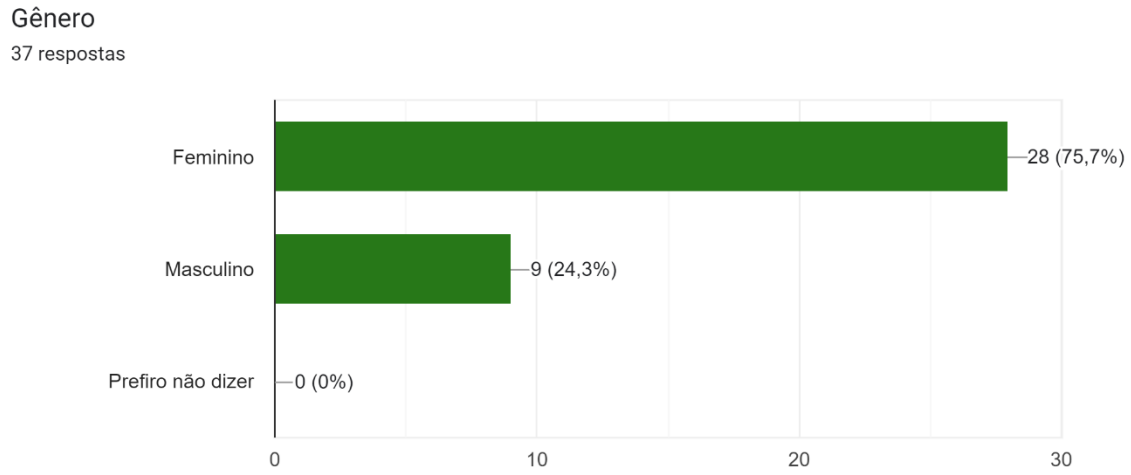
## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

### 4.1 DADOS COLETADOS E ANÁLISE

Para análise dos resultados coletados estes serão apresentados na mesma sequência das perguntas do questionário aplicado.

Das 37 respostas obtidas, 28 profissionais são mulheres e os outros 9 são homens.

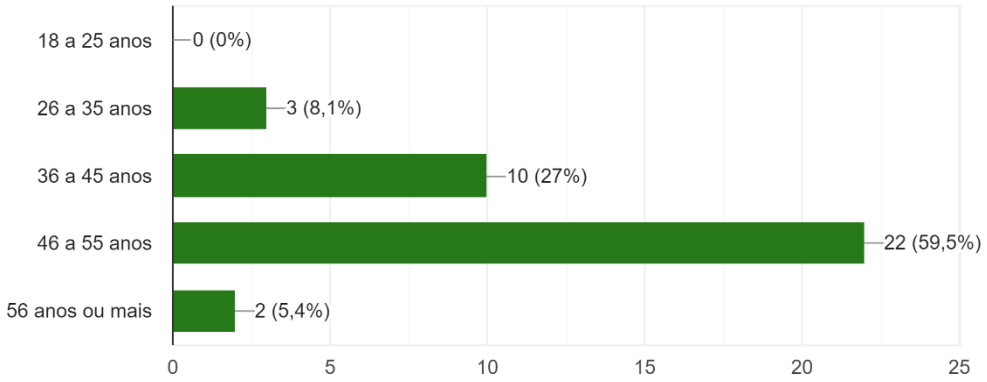
**Gráfico 1** – Gênero dos profissionais




Fonte: dados da pesquisa (2023)

Identificou-se 3 profissionais com faixa etária entre 26 e 35 anos, 10 profissionais entre 36 a 45 anos, 22 profissionais com idade entre 46 a 55 anos, e 2 com 56 anos ou mais.

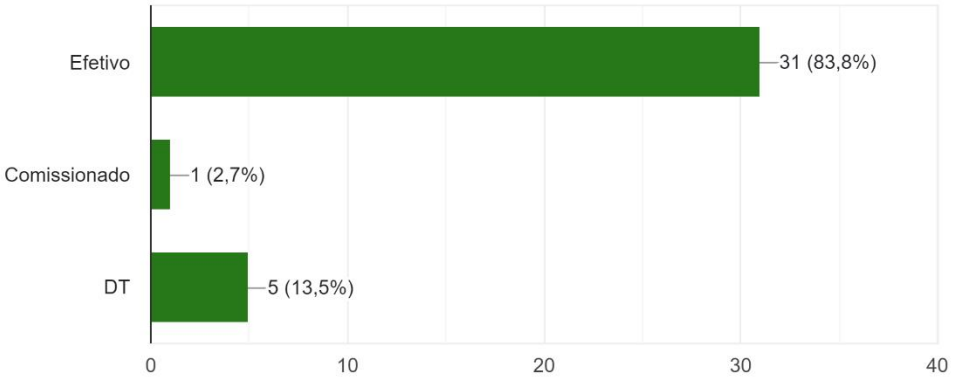
**Gráfico 2** – Faixa etária dos profissionais




Fonte: dados da pesquisa (2023)

Todos atuantes na Educação do município de São Mateus/ES. Cerca de quase 84% são efetivos, 2,7% são comissionados e 13,5% são DT (Designação Temporária).

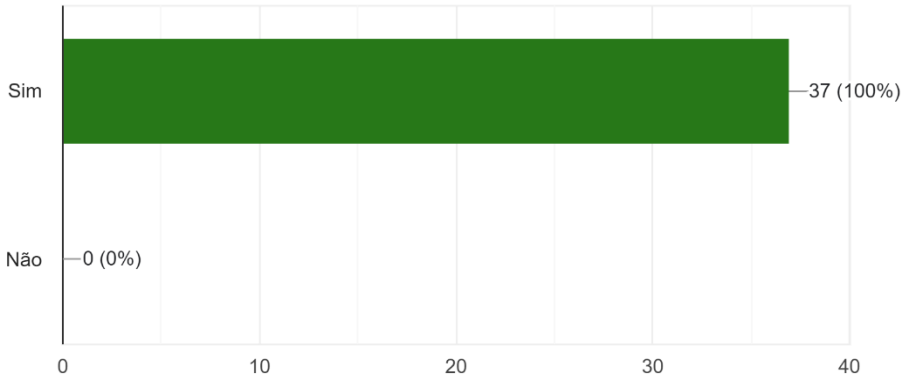
**Gráfico 3** – Se os profissionais são servidores efetivos, comissionados ou DT (Designação Temporária)




Fonte: dados da pesquisa (2023)

Após identificação do público, segue para as perguntas direcionadas ao tema proposto, e unanimemente para os profissionais a capacitação é importante para o servidor público, bem como para o serviço público.

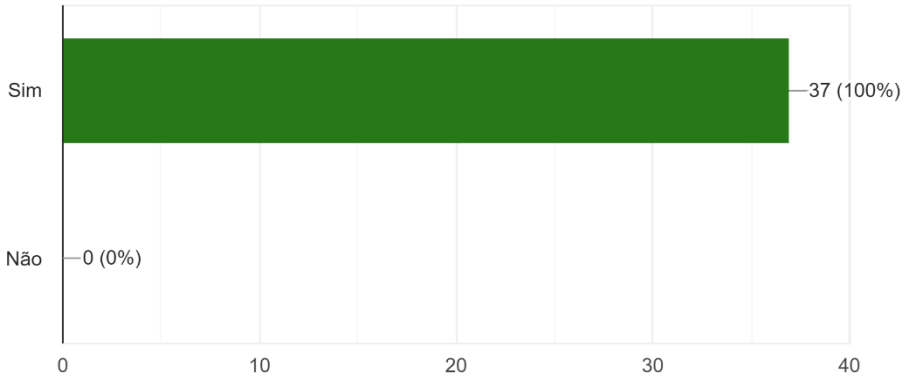
**Gráfico 4** – Questionamento feito sobre se a capacitação é importante para o serviço público




Fonte: dados da pesquisa (2023)

Todos os servidores responderam que gostam de participar de capacitações.

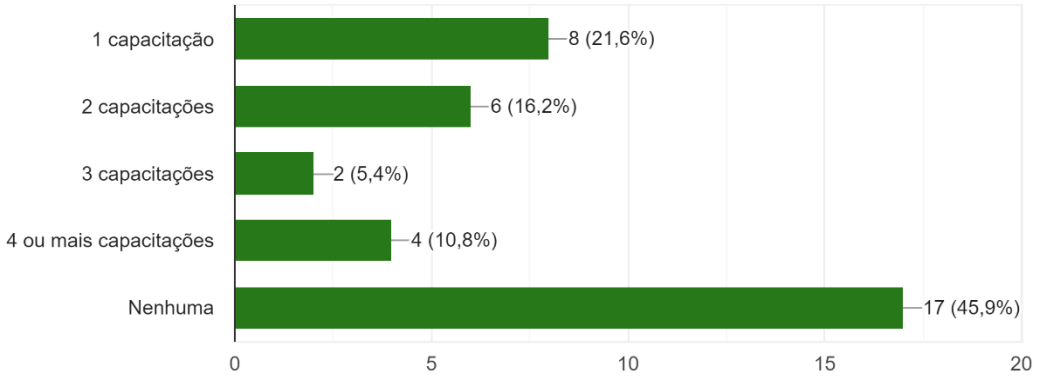
**Gráfico 5** – Questionamento feito sobre se o profissional gosta de participar de capacitações




Fonte: dados da pesquisa (2023)

Contudo mais de 45% responderam que no ano de 2023 a administração pública não ofertou nenhuma capacitação. O que nos leva ao entendimento de que nem todos tem acesso ou tomam conhecimento das capacitações ofertadas pelo município.

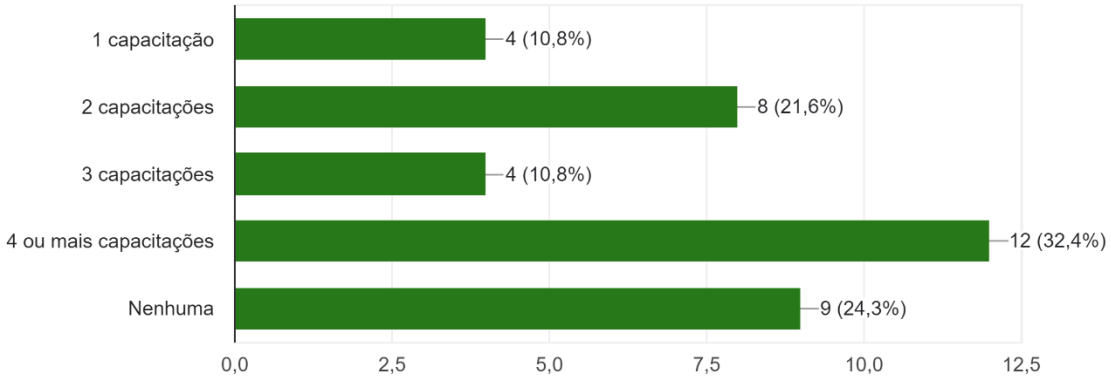
**Gráfico 6** – Questionamento feito sobre quantas capacitações foram ofertadas pela administração pública no município em 2023




Fonte: dados da pesquisa (2023)

Já nos anos de 2021 a 2023 mais de 32% responderam que a administração ofertou 4 ou mais capacitações.

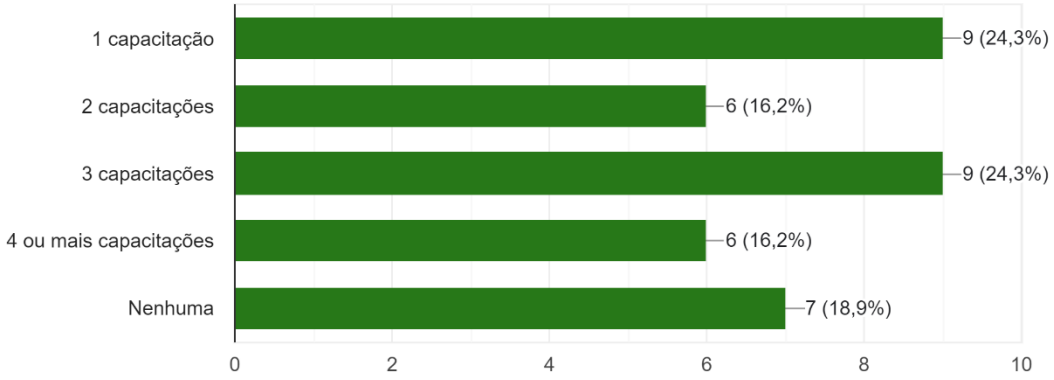
**Gráfico 7** – Questionamento feito sobre quantas capacitações foram ofertadas pela administração pública no munícipio entre 2021 e 2023




Fonte: dados da pesquisa (2023)

Entre os anos de 2021 e 2023, mais de 48% dos servidores que responderam ao questionário disseram que participaram de 1 ou 3 capacitações específicas de sua área. Assim entendemos que este município oferta na área da Educação mais de uma capacitação por ano para os seus servidores de modo a oportunizá-los por mais de uma vez ano ano.

**Gráfico 8** – Questionamento feito sobre quantas capacitações o profissional participou na sua área entre 2021 e 2023




Fonte: dados da pesquisa (2023)

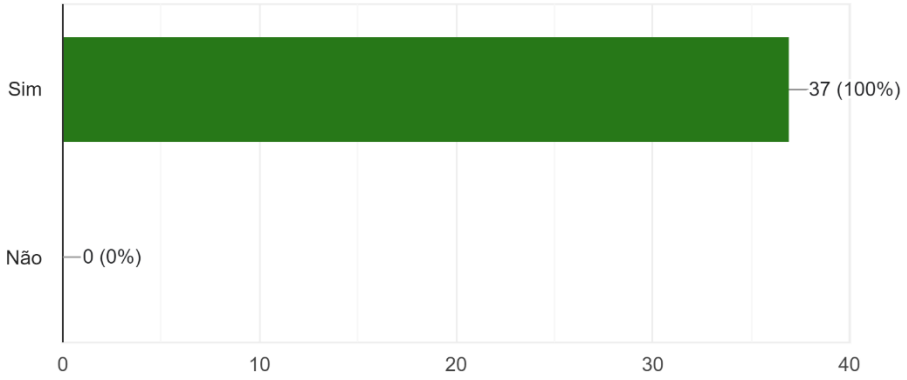
Para a pergunta aberta “Você se sente preparado para trabalhar na sua função? Por quê?”. As respostas são quase que unânimes no sentido de que estão preparados pois são formados na área, sempre buscam se capacitar e possuem experiência.

| |
|---|
| Sim, devido preparação, dedicação, capacidade e experiência |
| Sim. Porque tenho formação e experiência na área. |
| Sim. Pois minha formação me dá base pra isso. |
| Sim. Eu aprimoro os meus conhecimentos, estudo e busco Capacitações de forma privada. |
| Sim. A minha formação e as capacitações ofertadas ao longo da minha vida trabalhista me ajudaram na função. |
| Sim. Tenho 32 na área da Educação,19 deles como Pedadoga que é onde atuo, já estive na Educação Infantil, Fundamental anos iniciais e Finais. Terminei meu mestrado a poucos anos na minha área mesmo. |
| sim. Por conta de conhecimentos alcançados de forma empírica, formação e tempo de experiência na área, sobretudo, por gostar do que faço. |
| Sim. Por que sempre estou buscando melhorar |

No que diz respeito a valorização do servidor público, todos responderam que a capacitação profissional é importante para este objetivo.

**Gráfico 9** – Questionamento feito sobre se a capacitação profissional é importante

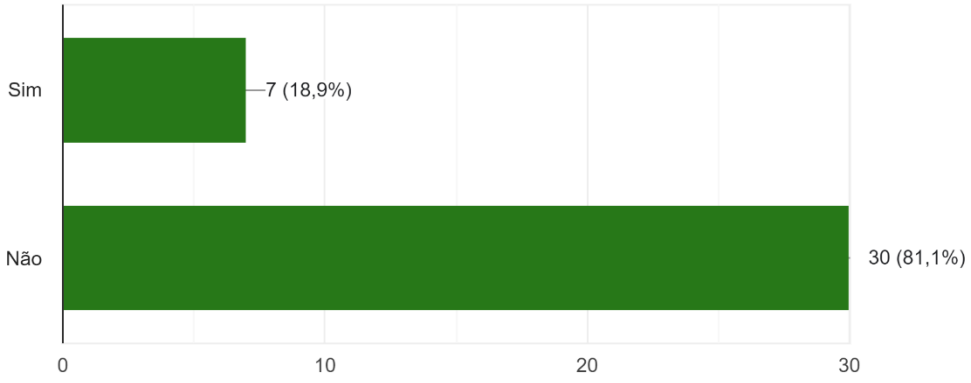
para a valorização do servidor público




Fonte: dados da pesquisa (2023)

Contudo 81,1% não se sentem valorizados como servidor público. Desta forma, podemos entender que somente a capacitação profissional não é suficiente para a valorização do servidor público.

**Gráfico 10** – Questionamento feito sobre se o profissional se sente valorizado




Fonte: dados da pesquisa (2023)

Sobre as melhorias para a capacitação e valorização do servidor público, a grande maioria respondeu a pergunta aberta que a capacitação faz parte da valorização, porém não é o único fator que compõe o quadro de valorização do servidor público, condições dignas de trabalho, promoções, remuneração e reconhecimento também são importantes e necessárias.

Valorizando nossas formações, pois para incorporar a carreira temos que recorrer judicialmente.
Não realizar cortes nas gratificações de formação, o que desestimula o servidor.

Condições dignas de trabalho. Valorização.

Ofertando opções de escolhas e número de vagas suficientes para que possamos escolher.
Penso que as capacitações com horas presenciais também apresentam melhor aproveitamento.

Adequação e valorização do profissional , conforme capacitações realizadas e garantia de melhor atuação do conhecimento adquirido na prática, por exemplo, espaços e recursos materiais necessários para a aplicabilidade desse conhecimento na prática.

A capacitação faz parte da valorização, porem não éo único fator que compõe o quadro de valorização do servidor público, ambiente de trabalho, promoções, remuneração e reconhecimento tb são importantes e necessárias.

Oferecendo mais capacitações específicas e valorizando financeiramente o servidor que se capacita.

Ofertando capacitações de 1uqlidade em parceria com os instintos federais e universidades federais

Melhorando o salário, recursos técnico

As Capacitações deveriam ser feitas com pessoas da área e que fossem aplicadas metodologias diferenciadas dialogando com a realidade do dia a dia do profissional.

Ofertando cursos e gratificado quem tem interesse

Poderia melhorar no sentido de ofertar mais capacitações inclusive já organizando um cronograma para os servidores de acordo com as suas necessidades de aperfeiçoamento.

Ofertando mais capacitação

Ouvindo as necessidades de cada categoria.

Quanto as capacitações, na pergunta aberta, se elas normalmente são feitas com recurso próprio ou custeadas pelo município, a maioria respondeu com recurso próprio, mas outras pelo município, e também por ambos.

Próprio

Próprio

Pelo município

Recursos próprios

Na maioria das vezes, recursos próprios

MAIORIA COM RECURSOS PRÓPRIOS, POUCAS CUSTEADAS PELO MUNICÍPIO, SENDO ESTAS, CAPACITAÇÕES DE PEQUENA DURAÇÃO

Geralmente recursos próprios.

Algumas pelo o município.

Tem das duas formas. Mas as custeadas pelo município são apenas as que a prefeitura oferece.

Para a pergunta aberta “Para você o município deveria investir mais nos cursos específicos da área da Educação? Por quê?”. Todos responderam que sim, com diversas justificativas, dentre elas, a falta de profissionais capacitados; porque tudo muda rápido e é preciso estar atualizado; para entregar um serviço com mais qualidade; e para melhorar a prática pedagógica.

Sim, profissional capacitado, sucesso no desempenho

Sim. As formações refletem diretamente na qualidade dos serviços prestados.

Sim. Pois tudo muda rápido, você precisa estar atualizado

É de grande relevância

Sim. Falta profissionais mais capacitados

SIM. PORQUE ENTENDO QUE A EDUCAÇÃO É O CERNE DO DESENVOLVIMENTO COMO UM TODO

Sim! Para que possamos estar mais atualizados e capacitados

Sim. Para capacitar ainda mais o servidor para entregar um serviço com mais qualidade.

Sim. A educação é uma área de muito movimento, o profissional deve se atualizar e se aprimorar sempre.

Sim. Por que assim irão nos capacitar e melhorar a nossa prática pedagógica.

Sim. Pois o público da educação está cada vez mais diverso e é necessária a atualização constante

Sim. Porque eles cobram um bom desempenho e, no momento da contratação, isso também é cobrado, ou seja, quem tem capacitação, tem mais chances de conseguir uma extensão de carga horária

A qualidade caiu bastante

Deveria investir em cursos de qualidade.

Sim. Porque profissional atualizado tende a oferecer excelência na educação ofertada.

Quando se trata de salário, foi feita a pergunta aberta se ele se sente valorizado. E somente uma pessoa respondeu que sim. Nota-se claramente a insatisfação, mas entende-se que é necessário uma análise muito profunda para entender todas as nuances desse sentimento. Pois parece que na verdade não é a remuneração pela carga horária, ou excesso de burocracias, mas sim uma cultura enraizada da falta de valorização do profissional da educação.

NÃO.

Não. Pois não recebo nem o piso nacional do magistério que é o mínimo.

Não

De forma alguma!

Não. Triste realidade da educação.

A classe do magistério a nível nacional precisa ser mais valorizada .

Sim

Na outra pergunta aberta, já de um modo geral, sendo servidor público como ele se sente valorizado. Apenas 3 pessoas responderam que sim.

NÃO.

Através apenas de algumas pessoas que já trabalharam comigo

Não. Pois não recebo nem o piso nacional do magistério que é o mínimo.

Não

No exato momento, não

Nao

Pelo respeito da sociedade, pelo respeito de algumas esferas públicas, sim.

Sim..mesmo com alguns ajustes que precisam ser realizados.

Sim

Ao perguntar o que seria necessário para que de fato, o servidor público fosse valorizado, as repostas foram diversas, entre salário e vantagens condizentes com investimento feito pelo servidor; formação; condições de trabalho; reconhecimento de habilidades técnicas; reconhecimento; mais democracia e organização na gestão da área da Educação; e cumprimento da legislação como um todo.

Salário e vantagens condizentes com investimento feito pelo funcionário

Formação, salário justo e condições de trabalho

Vários aspectos

Melhorias do piso salarial e ter capacitação

Remuneração adequada

NECESSÁRIO O RECONHECIMENTO DE HABILIDADES TÉCNICAS ESPECÍFICAS NO CAMPO DE ATUAÇÃO

Investimento em capacitação e aumento do salario

Apresentação de um bom trabalho na pasta que atuo.

Cumprir com pagamento de todos os direitos adquiridos.

Pagasse o piso nacional do magistério, no mínimo. Melhores estrutura e condições de trabalho.

Reconhecimento da responsabilidade que tenho e financeiramente.

Pagar o que temos de direito e nosso piso salarial.

Valorização salário e mais respeito para com os professores com mais democracia na gestão da pasta, mais organização (planejar e cumprir com o planejamento para as ações da rede de ensino).

Aumento de salário, excelentes condições de trabalho, reconhecimento público pelo trabalho prestado

Que a lei fosse cumprida

Justa remuneração e não trabalhar em Anexos .

Ferramentas de trabalho imprescindíveis ao desenvolvimento deste, salário digno e justo, capacitação pela rede.

Para concluir, a última pergunta aberta reflete sobre avaliação da atuação da gestão municipal para a valorização do servidor público. As respostas foram negativas, de forma que os servidores que responderam o questionário, reivindicam a valorização do servidor, plano de carreira, planejamento, humanização, investimentos e condições de trabalho.

Péssima.

Muito a melhorar!

Ruim. Não valoriza o servidor, não respeita as carreiras e não oferece condições de trabalho. Além de faltar planejamento.

Pouca atenção

Muito ruim

Péssima

PRECÁRIA.

Precisa de mais investimentos

Não temos gestão

| |
|---|
| Rasuavel. |
| Péssima, desumana, arbitrária, autoritária. |
| Precária |
| Muito ruim. A própria gestão promove conflitos desnecessários ao desvalorizar o servidor. |
| Péssimo! A bem da verdade, ele nem deveria ser chamado de gestor. É um corrupto da pior espécie! |
| Péssima |
| Pessima |
| Prefiro não expor. |
| Boa |

## 4.2 ANÁLISE DO RESULTADOS

A valorização dos servidores públicos de um modo geral, em diversos cenários de tempos atuais são cercadas de vários fatores considerados desafios no serviço público: baixos salários, falta de reconhecimento da gestão, política partidária e burocracia.

Vislumbrando mudanças neste cenário, apontamos medidas para que essa valorização ocorra: revisão salarial, atendimento à legislação, programas de capacitação/treinamento, avaliação de desempenho justa, reconhecimento e condições de trabalho adequadas.

Quando se fala em revisão salarial é importante entender que os servidores públicos precisam receber um salário compatível com as responsabilidades e competências de seus cargos, pois a falta de remuneração adequada pode desmotivá-los.

No tocante a legislação, podemos citar os planos de carreira, benefícios adicionais e a própria estabilidade. Oferecer planos de carreira claros e oportunidades de progressão pode motivar os servidores a se empenharem e se

dedicarem ao serviço público a longo prazo. Os benefícios adicionais como assistência médica, aposentadoria digna e outros incentivos podem melhorar a qualidade de vida dos servidores públicos. A estabilidade no emprego é uma característica comum do setor público e pode fornecer segurança aos servidores públicos, permitindo-lhes desempenhar suas funções sem o medo de demissões arbitrárias.

Os programas de capacitação/treinamento são formas de investir nos profissionais. E são cruciais para garantir que eles estejam preparados para desempenhar suas funções de maneira eficiente e atualizada. Isso também pode contribuir para a progressão na carreira. Implementar sistemas de avaliação de desempenho justos e eficazes pode ajudar a identificar áreas de melhoria e garantir que os servidores sejam recompensados com base em seu mérito.

Reconhecer e premiar o desempenho excepcional dos servidores é uma maneira de incentivar um trabalho de qualidade. Elogios públicos, prêmios e promoções com base no mérito são alguns dos métodos de reconhecimento. Incentivar a participação dos servidores públicos na tomada de decisões e dar-lhes voz nas políticas e procedimentos também pode ajudar, de forma a promover um senso de pertencimento e responsabilidade.

Garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável é essencial para a motivação e bem-estar dos servidores públicos. Promover a transparência e a ética também pode contribuir, de modo que contribui para um ambiente de trabalho saudável e confiável.

É importante enfrentar os desafios existentes e adotar medidas que promovam a valorização, a capacitação e a motivação dos servidores garantindo assim uma administração pública mais eficiente e transparente.

4.3 PLANO DE INTERVENÇÃO

| O quê? | Quem? | Onde? | Por que? | Quando? | Como? |
|---|---|---|---|---|---|
| Planejar capacitações com temas gerais para o servidor público e com temas específicos da área da educação | Secretário de Administração e Secretário de Educação | Secretaria de Administração e Secretaria de Educação do município de São Mateus | Para melhor capacitar servidores | De 01/01/2024 a 31/12/2024 | Através de um calendário anual previamente planejado |
| Melhorar a avaliação de desempenho | Secretário Administração | Secretaria de Educação do município de São Mateus | Para que as avaliações sejam justas e eficazes | De 01/01/2024 a 31/12/2024 | Criando uma comissão para elaborar um modelo de avaliação |
| Realizar concursos/ prêmiação | Secretário Administração | Secretaria de Educação do município de São Mateus | Para garantir que os servidores sejam recompensados com base em seu mérito. | De 01/01/2024 a 31/12/2024 | Através de um projeto de reconhecimento dos profissionais da área da educação |
| Atualizar o plano de carreira e benefícios adicionais e reconhecimento | Procurador Geral da Prefeitura | Procuradoria Geral do município de São Mateus | Para que os servidores sejam e sintam-se valorizados | No ano de 2024 | Através de Projeto de Lei |
| Reajustar o salário anualmente | Prefeito | Prefeitura Municipal de São Mateus | Para que os servidores sejam e sintam-se valorizados através de seus vencimentos | No exercício de 2024 para o ano de 2025 | Elaborando e planejando o orçamento do município juntamente com a Secretaria de Administração e Educação. |

## 5 CONCLUSÃO

Durante a realização desta pesquisa, foram explorados todos os pontos cruciais que envolvem a capacitação e valorização dos servidores públicos, visando catalisar uma gestão de qualidade, no âmbito educacional no município de São Mateus no Espírito Santo.

Ao longo do trabalho, buscou-se não apenas compreender os desafios enfrentados pelos profissionais da educação, mas também explorar possíveis soluções viáveis e estratégias eficazes para promover transformações positivas no ambiente educacional local.

A análise dos dados obtidos através de pesquisa, aliada à revisão bibliográfica aprofundada, permitiu identificar gargalos, potencialidades e principalmente evidenciar a importância de se investir na valorização e formação contínua dos servidores públicos. Neste contexto, esta pesquisa não se limita a apenas um diagnóstico, ela representa um chamado à ação para orientar o alcance de um futuro educacional mais sólido e por que não expandir estas estratégias para as diversas áreas da gestão.

Os dados da pesquisa encaminham à percepção evidente da necessidade de uma intervenção significativa para melhorar as expectativas e condições de trabalho dos profissionais da educação. Foi percebido, uma extensa lacuna entre a necessidade expressa pelos servidores e as práticas da gestão atual enfatizando a necessidade de um plano de intervenção. Dessa forma, a implementação de medidas que promovam a capacitação contínua, envolvendo a gestão, bem como a valorização efetiva dos servidores é crucial para o alcance de uma gestão de qualidade no âmbito educacional de São Mateus. Quanto a efícácia do plano de intervenção proposto, é clarevidente que os problemas citados são contemplados no plano.

Diante do exposto, conclui-se que a capacitação e a valorização dos servidores públicos, são pilares fundamentais para a construção de uma gestão de qualidade na educação do município de São Mateus. E que é necessário a

implementação de ações concretas, que fortaleçam o corpo docente, administrativo e técnico, promovendo assim uma educação de qualidade, mais eficiente, inovadora e alinhada às demandas da comunidade local.

## REFERÊNCIAS


CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO MATEUS. **Lei nº 2.132, 28 de novembro de 2022. Institui o plano de cargos e carreiras do magistério público municipal de São Mateus. Estabelece normas de enquadramento e diretrizes para a avaliação de desempenho. Institui tabela de vencimento e da outras providências.** São Mateus, ES. Disponível em: <https://www.saomateus.es.gov.br/uploads/legislacaoitens/cw458djm3sk1ho0ulq9tp7yxa6nbigzr2vef.pdf>. Acesso em: 13 ago. 2023.

CASTRO, Diomara S. N.; OLIVEIRA, Maykon Luiz L.; VIANA, Sarah Kézia da S.; LORIATO, Hannah N. **As vantagens do treinamento e desenvolvimento e os impactos nos resultados da organização.** Disponível em: <https://multivix.edu.br/wp-content/uploads/2022/02/as-vantagens-do-treinamento-e-desenvolvimento-e-os-impactos-nos-resultados-da-organizacao.pdf>. Acesso em: 13 ago. 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

GUIMARÃES, S. **Em busca da Eficácia em Treinamento.** S. Guimarães. J. de Paiva Campos. São Paulo: Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento, 2009.

MAXWELL, John C. **Segredos da liderança.** 1947. [tradução Valéria Lamim Delgado Fernandes e Jorge Camargo]. Rio de Janeiro: Vida Melhor, 2015.

PRODANOV, Cleber Cristiano. FREITAS, Ernani Cesar de Freitas. **Metodologia do trabalho científico** [recurso eletrônico]: métodos e técnicas da pesquisa e do traba-lho acadêmico. 2. ed. – Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

DIAS, T. L. **Modelo de sistemas viáveis em organizações públicas: um estudo de caso da função de planejamento de informações estratégicas para informatização da Secretaria Municipal de Saúde de Belo Horizonte.** Dissertação (Mestrado) - Escola de Governo, Fundação João Pinheiro, Belo Horizonte, 1998. Disponível em: <https://acervo.enap.gov.br/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=5967>. Acesso em: 12 dez. 2023.

KOTLER, Philip. **Administração de Marketing: análise, planejamento, implementação e controle.** 5 ed. São Paulo, 2009. Disponível em: <https://www.amazon.com.br/Administracao-Marketing-Analise-Planejamento-Implementacao/dp/852241825X>. Acesso em: 12 dez. 2023.

SANTOS, W.; GRAFFUNDER, R.; SILVA, E. **Gestão pública de excelência: novas perspectivas voltadas ao serviço público.** Administração, Edição 125 AGO/23. Disponível em: <https://www.saomateus.es.gov.br/uploads/legislacaoitens/cw458djm3sk1ho0ulq9tp7yxa6nbigzr2vef.pdf>. Acesso em: 15 set. 2023.