

LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
FACULDADE NATALENSE PARA O DESENVOLVIMENTO DO RIO GRANDE DO
NORTE

IVANA CAVALCANTI BEZERRA DE MEDEIROS

REDUÇÃO DO QUADRO DE RECURSOS HUMANOS NO SETOR PÚBLICO:
ESTUDO DE CASO NO NÚCLEO ESTADUAL DO MINISTÉRIO DA SAÚDE NO
RIO GRANDE DO NORTE

NATAL/RN
2005

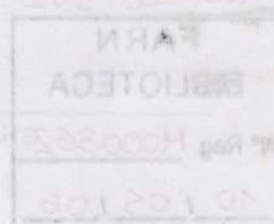
IVANA CAVALCANTI BEZERRA DE MEDEIROS

**REDUÇÃO DO QUADRO DE RECURSOS HUMANOS NO SETOR PÚBLICO:
ESTUDO DE CASO NO NÚCLEO ESTADUAL DO MINISTÉRIO DA SAÚDE NO
RIO GRANDE DO NORTE**

Monografia apresentada à Coordenação do Curso de Graduação de Administração com Habilitação em Marketing da Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em Administração com Habilitação em Marketing.

Orientadora: Prof^a. Rosângela de Menezes Cortez Bezerra (Msc)

**NATAL/RN
2005**



Catálogo na Publicação – Biblioteca da FARN
Setor de Processos Técnicos

Medeiros, Ivana Cavalcanti Bezerra de

Redução do quadro de Recursos Humanos no setor público: estudo de caso no Núcleo Estadual do Ministério da Saúde no Rio Grande do Norte / Ivana Cavalcanti Bezerra de Medeiros. – Natal: FARN, 2005.

68 f.

Orientador: Rosângela de Menezes Cortez Bezerra (M.Sc.)

Monografia (Graduação em Administração com Habilitação em Marketing) – Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte.

1. Servidor Público – Aposentadoria – Monografia. 2. Administração Pública – Rio Grande do Norte – Monografia. I. Título.

RN/FARN/BC

CDU 35.08:331.25

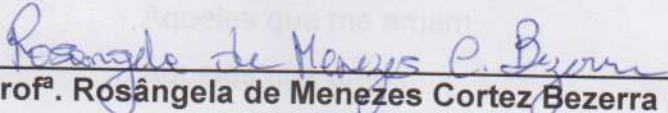


M
35.08:331.25
M 4382
2005

IVANA CAVALCANTI BEZERRA DE MEDEIROS

REDUÇÃO DO QUADRO DE RECURSOS HUMANOS NO SETOR PÚBLICO:
ESTUDO DE CASO NO NÚCLEO ESTADUAL DO MINISTÉRIO DA SAÚDE NO
RIO GRANDE DO NORTE

Monografia apresentada e aprovada em ____ de ____ de ____.
Pela banca examinadora composta pelos seguintes membros.


Profª. Rosângela de Menezes Cortez Bezerra (Msc)
Orientadora

Profª. Patrícia Guimarães, Dra
Membro examinador

AGRADECIMENTOS

Agradecer é, antes de tudo, um ato nobre de alguém que reconhece o apoio, a ajuda prestada e as contribuições de outros.

Obrigado Senhor, por tudo, por aqueles que entraram na minha história de vida e me ensinaram a crescer e ser mais humana. Agradeço-te por tudo que tu sou e serei.

Aos meus grandes amores Celso (esposo), Tiago, Diogo e Lucas (filhos) pela minha fé em alguns momentos de nossas vidas, pela paciência e persistência de sempre que eram quatro longos anos.

A minha mãe que compartilhou dos meus sonhos dando força e incentivo a prosseguir nesta jornada. Pelo apoio na criação do português e pelas várias dúvidas consultadas a ela no período deste trabalho.

Ao meu pai, João Augusto (in memoriam) que sempre acreditou na minha força e sonhou comigo a realização desta conquista. Hoje não posso ver a vontade em seu rosto, segurar a tua mão e sentir-me forte. Não posso sequer dizer o teu anseio pelo Celso. A vida é mais, somos saudáveis.

Aos meus queridos irmãos, irmã, cunhado, cunhada, sobrinhos que sempre me apoiaram nas horas que precisei. Muito obrigado a vocês por serem a família maravilhosa que são. E como tal, vocês também fazem parte desta conquista.

A minha tia Maria que contribuiu muito para a minha pesquisa, através da correção do português.

Em especial a minha orientadora e amiga Rosângela de Menezes Cortês Bazzera, que colabou para a realização deste trabalho dando total atenção e estando sempre disponível, além de me acompanhar junto ao Profa. Dr.ª Maria da Glória e Dr.ª Maria da Glória, de se ter amizade e de se ter amizade.

A todos os professores, colegas de curso, amigos, familiares e profissionais que com seu profundo conhecimento foram de grande valia para o desenvolvimento desta monografia.

Aos professores Marcelo Rodrigues de Oliveira e Ana Maria de Silva Souza que com seu profundo conhecimento foram de grande valia para o desenvolvimento desta monografia.

DEDICATÓRIA

Este trabalho é dedicado à:

Aqueles que me amam.

Aqueles que amo...

Em especial aos meus filhos Tiago, Diogo e Lucas, verdadeiras razão da minha vida.

Ao meu amado esposo, Celso, meu grande companheiro.

AGRADECIMENTOS

Agradecer é, antes de tudo, um ato nobre de atestar que necessitamos de apoio, da ajuda prestativa e das contribuições de outrem.

Obrigado Senhor, por tudo, por aqueles que entraram na minha história de vida e me ensinaram a crescer e ser mais humana. Agradeço-te por tudo que fui, sou e serei.

Aos meus grandes amores Celso (esposo), Tiago, Diogo e Lucas (filhos) pela minha falta em alguns momentos de nossas vidas, pela paciência e perseverança de saber que eram quatro longos anos.

A minha mãe que compartilhou dos meus sonhos dando força e incentivo a prosseguir nesta jornada. Pelo apoio na correção do português e pelas várias dúvidas consultadas a ela no período deste trabalho.

Ao meu pai, João Augusto (in memoriam) que sempre acreditou na minha força e sonhou comigo a realização desta conquista. Hoje não posso ver a vaidade em teu rosto, segurar a tua mão e sentir-me forte. Não posso sequer dizer o tão ensaiado Muito Obrigado! A vitória é nossa. Eternas saudades.

Aos meus queridos irmãos, irmã, cunhado, cunhadas, sobrinhos que sempre me apoiaram nas horas que precisei. Muito obrigado a vocês por serem a família maravilhosa que são. E como tal, vocês também fazem parte desta conquista.

A minha tia Marília que contribuiu muito com minha pesquisa, através da correção de português.

Em especial a minha orientadora e amiga Rosângela de Menezes Cortês Bezerra, que colaborou de forma expressiva para a obtenção do melhor resultado deste trabalho, dando total atenção e estando sempre disponível, além de me acompanhar junto ao Projeto Mãos Dadas, onde me ensinou o verdadeiro sentido de se doar, de se ter amizade, fraternidade e amor acima de tudo.

A todos os professores que ao longo de quatro anos transmitiram ensinamentos e repartiram seus conhecimentos rumo a realização dos meus ideais profissionais e humanos.

Aos professores Marcílio Rodrigues de Oliveira e Ana Maria da Silva Souza que com seu profundo conhecimento foram de grande valia para o aperfeiçoamento desta monografia.

Aos meus amigos de turma que todos estes anos estiveram presentes contribuindo para mais uma realização, em especial Alessandra, Amanda, Andicleia Carla Patrícia, Daniel e Gisele.

Aos meus grandes amigos das quartas pela manhã Aline, Daniel, Fernanda, Genar, Hudson, Luciana e Thiago. Quantas vezes juntos... Quantas alegrias... Quantas lutas... Agora prosseguiremos nossa caminhada e dentro de mim há de ficar uma enorme saudade! Foi muito importante ter vocês por perto!

Aos funcionários da biblioteca pela atenção e esclarecimentos.

A todos os servidores do Núcleo Estadual do Ministério da Saúde no Rio Grande do Norte que antes de tudo foram colegas e não colocaram nenhuma dificuldade na pesquisa, em especial a minha grande amiga Marinalda Limeira do Amaral Almeida (Chefe do Recursos Humanos), que ao longo deste período me apoiou tanto nos momentos de alegrias como de dificuldades, permitindo e contribuindo para a realização desta pesquisa

Por fim, o mais sincero agradecimento a todos os que cooperaram direta e indiretamente para que chegasse aonde cheguei.

"A vida é uma peça de teatro que não permite ensaios.
Por isso, cante, dance, chore e viva intensamente
cada momento da sua vida. Antes que a cortina se feche
e a peça termine sem aplausos".

(Charles Chaplin)

RESUMO

Esta pesquisa teve por objetivo identificar a realidade local que permita dimensionar o contexto atual do Núcleo Estadual do Ministério da Saúde no Rio Grande do Norte e sua função atualmente com um quadro de pessoal bastante reduzido, somando-se àqueles e aqueles que atuam em outros níveis. A maioria passa por uma situação de inatividade no trabalho e desmotivação causada principalmente pela falta de regulamentação para a carreira funcional, inexistência de um plano de carreira e auto-desvalorização, além de baixos salários. Trata-se de uma situação acadêmica que visa conhecer as principais causas que levam os servidores a solicitar aposentadoria e faz parte das propostas acadêmicas da FARN, enquanto instituição comprometida e voltada para o desenvolvimento do RN. A administração pública foi alvo de políticas restritivas como a suspensão de concursos de admissão e a regulamentação para a contratação, programas de contratação voluntária, contratações temporárias e precárias e o programa de privatização das empresas. No setor privado busca-se o aumento da produtividade e eficiência do trabalho, o emprego, a redução do custo de produção e a melhoria da qualidade de vida dos cidadãos. Em contrapartida, no setor público a procura de eficiência visa melhorar o padrão de vida do cidadão, oferecendo a população um serviço de qualidade. Tratando-se de um setor de saúde, a redução do custo de produção de saúde é fundamental para a melhoria da qualidade do serviço de saúde, o que exige uma gestão eficiente. A identificação das características e realidade atuais bem como as formulações de propostas de planejamento, a partir das demandas atuais e tendências nacionais. O universo de pesquisa foi constituído por todos os servidores do Núcleo Estadual do Ministério da Saúde no Rio Grande do Norte, totalizando o número de 54 servidores. O instrumento de coleta de dados foi um questionário composto de perguntas abertas e fechadas, as quais avaliaram os fatores de satisfação, bem como variáveis sobre as condições de trabalho no setor público e relacionadas ao perfil socio-econômico e demográfico. Os dados foram tratados com a utilização de ferramentas estatísticas descritivas e exploratórias, com emprego do programa Excel. Após os resultados obtidos foram identificados os principais motivos para a redução do quadro de pessoal e as principais causas da desmotivação dos servidores.

"A vida é uma peça de teatro que não permite ensaios... Por isso, cante, ria, dance, chore e viva intensamente cada momento da sua vida... Antes que a cortina se feche e a peça termine sem aplausos".

(Charles Chaplin)

Palavras-chave: serviços públicos, servidores, aposentadoria, recursos humanos.

RESUMO

Esta pesquisa teve por objetivo identificar a realidade local que permita diagnosticar o contexto atual do Núcleo Estadual do Ministério da Saúde no Rio Grande do Norte que funciona atualmente com um quadro de pessoal bastante reduzido, somando-se cinquenta e quatro servidores. A maioria passa por uma situação de insatisfação no trabalho e desmotivação causada principalmente pela falta de regulamentação para ascensão funcional, inexistência de um plano de carreira e auto-desvalorização, além de baixos salários. Trata-se de uma atividade acadêmica que visa conhecer as principais causas que levam servidores a solicitar aposentadoria e faz parte das propostas acadêmicas da FARN, enquanto instituição comprometida e voltada para o desenvolvimento do RN. A administração pública foi alvo de políticas restritivas como a suspensão de concursos de admissão e a regulamentação para ascensão funcional, programas de demissão voluntária, contratações temporárias e precárias e o programa de privatizações das empresas. No setor privado busca-se o aumento do lucro associado à eficiência no desempenho do serviço, empregando o mínimo de trabalhadores, cobrando-se-lhes o máximo de produtividade. Em contrapartida, no setor público, a procura da eficiência visa melhorar o padrão de vida do cidadão, colocando à disposição da sociedade um serviço de melhor qualidade. Tratando-se de um estudo que visa diagnosticar a causa da redução do quadro de recursos humanos no setor público, utilizou-se a metodologia do tipo exploratório-descritiva, no qual se refere à identificação das características e realidade atuais bem como se formulará propostas de planejamento, à partir das demandas atuais e cenários nacionais. O universo de pesquisa foi constituído por todos os servidores do Núcleo Estadual do Ministério da Saúde no Rio Grande do Norte, totalizando o número de 54 servidores. O Instrumento de coleta de dados foi um questionário composto de perguntas abertas e fechadas, as quais avaliaram os fatores de satisfação, bem como variáveis sobre as profissões desempenhadas no setor público e relacionadas ao perfil sócio-econômico e demográfico. Os dados foram tratados com a utilização de ferramentas estatísticas descritivas e exploratórias, com emprego do programa Excel. Após os resultados obtidos foram identificados os principais motivos para a redução do quadro de recursos humanos no setor público. Chegou-se a conclusão que os principais fatores são: a falta de ascensão funcional, salários baixos, mudanças constantes nas leis quanto a aposentadoria e falta de cursos e treinamentos.

Palavras chave: serviço público, servidores, aposentadoria, recursos humanos.

ABSTRACT

The present search aims to identify the local reality to allow the diagnosis of the present context of the Núcleo Estadual do Ministério da Saúde no Rio Grande do Norte that operates presently with a minor staff of 54 servants. A large portion is not satisfied with the work and the lack of interest is mainly caused by non-existence of rules to ascend to better positions; also for lack of a career plan, a personal depreciation and low salaries. It involves an academic activity that aims to know the main causes which lead the employees require retirement and makes part of the FARN academic proposals as an institution engaged and turned to development of the State of RN. This was a target by restrictive politics as the discontinuance of a admission context and rules for public servants promotions; programs of volunteer resignation; temporary and precarious contracts; and the sale of government agencies e the private enterprises aim the profit increase associated to efficient of the service performance a employing a minimum number of workers, requiring a maximum of productive from them. In comparison, in the public field the search for efficiency aims to improve the citizen's life standard giving the society a service of better quality. All of this contributed to aggravate the reduction of public servant's staff. It is justified by the author's interests to study the reality of the public served, searching for betterment of the public servants working quality. This being a study aiming the diagnosis of the cause for reduction of public service personnel, an exploratory descriptive method type has been used. It refers to the present identification of characteristics as reality as well as to produce project proposals originating from present demands and national schemes. The deep research has been constituted by all the 54 servants of the Núcleo Estadual do Ministério da Saúde no Rio Grande do Norte. The basis of data collection was a questionnaire composed of open and closed inquiries to evaluate the reasons for satisfaction, as well as those varying there of about the professions developed in the public sector and related to social economic and demographic outline. The data dealt with utilization of descriptive and exploring statistics means employ an EXCEL program. With the results obtained it was possible to identify the main reasons of the public for the reduction of the public sector staff. The conclusion was that the main points are: failure for employment access, low salaries, constant changes of the law as regards retirement and lack of courses and training.

Key-words: public service, staff, retirement, personnel sector.

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – SETORES DO ESTADO, FORMAS DE PROPRIEDADES E DE ADMINISTRAÇÃO.....	31
QUADRO 2 – ANÁLISE DA CONCESSÃO DA APOSENTADORIA.....	33

DATASUS – DEPARTAMENTO DE INFORMÁTICA DO SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE

EC – EMENDA CONSTITUCIONAL

ENAP – ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

FET – FUNÇÃO COMISSOINADA TÉCNICA

FG – FUNÇÃO GRATIFICADA

FSESP – FUNDAÇÃO SERVIÇOS DE SAÚDE PÚBLICA

INAMPS – INSTITUTO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA MÉDICA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

INSS – INSTITUTO NACIONAL DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

RJU – REGIME JURÍDICO ÚNICO

SPE – SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS

SUCAM – SUPERINTENDÊNCIA DE CAMPANHAS DE SAÚDE PÚBLICA

SUS – SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE

LISTA DE SIGLAS

CLT – CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO	
DASP – DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO DO SERVIÇO PÚBLICO	38
DATASUS – DEPARTAMENTO DE INFORMÁTICA DO SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE	41
EC – EMENDA CONSTITUCIONAL	43
ENAP – ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	45
FCT – FUNÇÃO COMISSIONADA TÉCNICA	47
FG – FUNÇÃO GRATIFICADA	48
FSESP – FUNDAÇÃO SERVIÇOS DE SAÚDE PÚBLICA	49
INAMPS – INSTITUTO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA MÉDICA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL	52
INSS – INSTITUTO NACIONAL DA PREVIDÊNCIA SOCIAL	54
RJU – REGIME JURÍDICO ÚNICO	56
SPF – SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS	58
SUCAM – SUPERINTENDÊNCIA DE CAMPANHAS DE SAÚDE PÚBLICA	60
SUS – SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE	61

LISTA DE GRÁFICOS

PERFIL DA POPULAÇÃO:

GRÁFICO 1 – ESTADO CIVIL.....	38
GRÁFICO 2 – FAIXA ETÁRIA.....	39
GRÁFICO 3 – SEXO.....	40
GRÁFICO 4 – FAIXA DE RENDA.....	41
GRÁFICO 5 – GRAU DE INSTRUÇÃO.....	42
GRÁFICO 6 – TIPO DE FUNÇÃO.....	43
GRÁFICO 7 – CARGO OCUPADO.....	44
GRÁFICO 8 – FUNÇÃO GRATIFICADA.....	45
GRÁFICO 9 – TEMPO DA FUNÇÃO.....	46
GRÁFICO 10 – FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	47

AVALIAÇÃO DO SERVIÇO PÚBLICO

GRÁFICO 1 – GRAU DE SATISFAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	48
GRÁFICO 2 – NÚMERO DE SERVIDORES NOS SETORES.....	49
GRÁFICO 3 – SETOR DE LOTAÇÃO.....	50
GRÁFICO 4 – FORMAÇÃO UNIVERSITÁRIA X CARGO OCUPADO.....	51
GRÁFICO 5 – TEMPO DE SERVIÇO NO SETOR PÚBLICO.....	52
GRÁFICO 6 – MUDANÇA DA LEI EM RELAÇÃO A APOSENTADORIA.....	53
GRÁFICO 7 – ALTERAÇÃO DE IDADE OCORRIDA PARA APOSENTADORIA...	54
GRÁFICO 8 – APOSENTADORIA QUANTO AO TEMPO DE SERVIÇO.....	55
GRÁFICO 9 – IDADE DA MULHER PARA APOSENTADORIA.....	56
GRÁFICO 10 – IDADE DO HOMEM PARA APOSENTADORIA.....	57
GRÁFICO 11 – PERMANÊNCIA NO MERCADO APÓS APOSENTADORIA.....	58
GRÁFICO 12 – MOTIVAÇÃO À APOSENTADORIA.....	59
GRÁFICO 13 – MOTIVAR À PERMANÊNCIA DO SERVIDOR NA ATIVA.....	60
GRÁFICO 14 – MELHORIAS NO SERVIÇO PÚBLICO.....	61

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	14
1.1 CONTEXTO E COLOCAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA.....	15
1.2 CARACTERIZAÇÃO DO AMBIENTE DE PESQUISA.....	16
1.3 OBJETIVOS DO ESTUDO.....	17
1.3.1 Geral.....	17
1.3.2 Específicos.....	18
1.4 JUSTIFICATIVA.....	18
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	20
2.1 O SERVIÇO PÚBLICO NA ERA COLONIAL.....	20
2.2 A ERA VARGAS.....	21
2.3 REGIME MILITAR.....	21
2.4 REGIME JURÍDICO ÚNICO.....	22
2.5 O SERVIDOR PÚBLICO/CIDADÃO.....	23
2.6 SERVIDOR PÚBLICO/SOCIEDADE.....	23
2.7 ORIGEM DO SERVIÇO PÚBLICO.....	24
2.8 CRISE E REFORMA.....	24
2.9 SIGNIFICADO DA BUROCRACIA.....	25
2.10 ADMINISTRAÇÃO BUROCRÁTICA.....	25
2.11 MITOS.....	26
2.12 O PARADIGMA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	27
2.13 O PARADIGMA DA GESTÃO PÚBLICA/DESEMPENHO.....	27
2.14 O PARADIGMA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA/CORRUPÇÃO.....	28
2.15 CONCURSO PÚBLICO.....	28
2.16 CONSOLIDAÇÃO DO SENSO DO SERVIÇO PÚBLICO.....	29
2.17 PRIVATIZAÇÃO.....	30
2.18 APOSENTADORIA.....	32
2.18.1 História/significado.....	34
2.18.2 Aposentadoria proporcional.....	34
2.18.3 Demissão voluntária.....	34
3 METODOLOGIA.....	35
3.1 TIPOLOGIA DE PESQUISA.....	35
3.2 UNIVERSO E AMOSTRA.....	36

3.3 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS.....	36
3.4 TRATAMENTO PARA ANÁLISE DE DADOS.....	37
4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÕES DOS DADOS.....	38
4.1 PERFIL DA POPULAÇÃO.....	38
4.1.1 Estado civil.....	38
4.1.2 Faixa etária.....	39
4.1.3 Sexo.....	40
4.1.4 Faixa de renda.....	41
4.1.5 Grau de instrução.....	42
4.1.6 Tipo de função.....	43
4.1.7 Cargo ocupado.....	44
4.1.8 Função gratificada.....	45
4.1.9 Tempo da função.....	46
4.1.10 Formação profissional.....	47
4.2. AVALIAÇÃO DO SERVIÇO PÚBLICO.....	48
4.2.1 Grau de satisfação no ambiente de trabalho.....	48
4.2.2 Número de servidores nos setores.....	49
4.2.3 Setor de lotação.....	50
4.2.4 Formação universitária x cargo ocupado.....	51
4.2.5 Tempo de serviço no setor público.....	52
4.2.6 Mudança da lei em relação a aposentadoria.....	53
4.2.7 Alteração de idade ocorrida para aposentadoria.....	54
4.2.8 Aposentadoria quanto ao tempo de serviço.....	55
4.2.9 Idade da mulher para aposentadoria.....	56
4.2.10 Idade do homem para aposentadoria.....	57
4.2.11 Permanência no mercado após aposentadoria.....	58
4.2.12 Motivação à aposentadoria.....	59
4.2.13 Motivar à permanência do servidor na ativa.....	60
4.2.14 Melhorias no serviço público.....	61
5 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES.....	62
REFERÊNCIAS.....	69
ANEXOS	
APÊNDICE	

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho é parte integrante do estágio supervisionado do curso de Administração com Habilitação em Marketing e tem por finalidade apresentar um estudo sobre a redução do quadro de pessoal no serviço público através do excesso de aposentadorias.

O Núcleo Estadual do Ministério da Saúde no Rio Grande do Norte funciona atualmente com um quadro de pessoal bastante reduzido, somando-se cinquenta e quatro servidores. A maioria passa por uma situação de insatisfação no trabalho, desmotivação decorrente, por exemplo, da falta de regulamentação para ascensão funcional, inexistência de um plano de carreira e auto-desvalorização, além de baixos salários. A empresa muitas vezes esquece que as pessoas tendem a se aposentar mais cedo, caso não se sintam motivadas. A maioria dos servidores hoje é de nível superior e continua trabalhando em nível intermediário por falta de concurso público e/ou regulamentação para ascensão funcional, situação essa que decorre há cerca de dez anos, inclusive sem aumentos de salários. A crise de desemprego vem afetando a percepção que o trabalhador elabora sobre si mesmo, ocasionando problemas à sua saúde tais, como: depressão, ansiedade, angústia, auto-nível de stress, desajustamentos, e sentimento de culpa, por não conseguir inserir-se num contexto que lhe traga realização e satisfação pessoal.

Este trabalho se propõe a fazer uma discussão sobre a precariedade da administração pública e sua relação com a aposentadoria precoce dos servidores do Núcleo Estadual do Ministério da Saúde no Rio Grande do Norte, estando organizado em cinco capítulos, dos quais o primeiro introduz o tema e explicita os objetivos, o segundo apresenta uma revisão teórica da temática em estudo, o terceiro capítulo explicita a metodologia, o quarto capítulo revela os resultados encontrados, e o quinto e último capítulo, apresenta as conclusões e sugestões propostas pela autora.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA

O Brasil tem passado nas últimas décadas por sucessivos planos econômicos. Esta situação tem se refletido nas políticas salariais de órgãos das esferas, Municipal, Estadual e Federal.

É sabido que as propostas de reformas públicas fazem parte das mudanças econômicas que foram adotadas em vários países nas décadas de 80 e 90. Nos anos 80, o Estado era visto como um estorvo para o crescimento do mercado, devendo ser desmontado e reduzido a sua mínima expressão. O estilo de administração voltado para o controle dos processos era ultrapassado e em seu lugar seria instalado um estilo gerencial, típico das empresas privadas, direcionado para as ações de aumento da produtividade e para sua relação de custos/benefícios, o que exige que muitas vezes não sejam realizadas diretamente, mas por empresas privadas ou entidades não governamentais contratadas. O princípio da eficiência passou a ser motor de toda a proposta de reengenharia no setor público.

A partir do Governo Collor, com o advento da reforma administrativa, começaram as demissões de servidores públicos não-estáveis, a limitação de contratações, os estímulos à aposentadoria, a terceirização de serviços, etc. No Governo de Fernando Henrique Cardoso, o Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado apresentou o Plano Diretor para a Reforma do Aparelho do Estado, que contempla as diretrizes do plano de demissão voluntária e a continuidade das políticas restritivas, como o congelamento de vagas.

Nos anos 90, no Governo Sarney, sem muito embasamento empírico, a administração pública foi alvo de políticas restritivas como a suspensão de concursos de admissão e da regulamentação para ascensão funcional, programas de demissão voluntária, contratações temporárias e precárias e o programa de privatizações das empresas.

Todo este contexto contribuiu para o agravamento da redução de quadro de servidores no setor público. No Núcleo Estadual do Ministério da Saúde no Rio Grande do Norte não poderia ser diferente. A redução do quadro de pessoal tem contribuído para o aumento do fluxo de tarefas e para a ineficiência dos serviços, acarretando momentos de conflito entre as equipes.

É complexo administrar tal situação, considerando que os fatores ambientais, situacionais, interpessoais e intrapessoais interferem diretamente no

comprometimento dos servidores no trabalho. É preciso ter em mente que os programas de produtividade formulados originalmente para o setor privado, não são necessariamente os mais adequados para o setor público.

No setor privado busca-se o aumento do lucro associado à eficiência do serviço, empregando o mínimo de trabalhadores, cobrando-se-lhes o máximo de produtividade. Em contrapartida, no setor público, a procura da eficiência visa melhorar o padrão de vida do cidadão, colocando à disposição da sociedade um serviço de melhor qualidade.

Com base nesse cenário é que se avaliará o problema de pesquisa no sentido de responder a seguinte indagação: **O que o Núcleo Estadual do Ministério da Saúde no Rio Grande do Norte poderá fazer para motivar seus servidores a não solicitarem aposentadorias?**

1.2 CARACTERIZAÇÃO DO AMBIENTE DE PESQUISA

De acordo com o Decreto nº 229, de outubro de 1991, foi aprovada a estrutura Regimental do INAMPS (Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social) e das Coordenações de Cooperação Técnica e Controle nos Estados com a competência de coordenar, supervisionar e desenvolver as atividades do INAMPS nas Unidades da Federação.

Em abril de 1993, com a edição do Decreto nº 809, foram criados os Escritórios de Representação com as competências de apoiar os órgãos do Ministério da Saúde no processo de implementação do SUS (Sistema Único de Saúde), executar as atividades da administração de material, patrimônio e recursos humanos do INAMPS, prestar assessoria aos órgãos do Ministério da Saúde e à Auditoria no controle e fiscalização dos recursos orçamentários e financeiros do INAMPS, extintos em julho de 1993.

Após a extinção do INAMPS (Lei 8.689 de 27 de julho de 1993) e a passagem de suas atribuições para o Ministério da Saúde, estabeleceram-se os cargos de comissão e funções de confiança das Unidades Organizacionais do Ministério da Saúde, onde se criou cargo relativo aos serviços de vigilância sanitária nos Estados, como controle sanitário dos portos, aeroportos e fronteiras (estes criados a partir de janeiro de 1995).

O Ministério da Saúde possui ainda nas Unidades Federadas às Coordenações Regionais da Fundação Nacional de Saúde, que foram instituídas a partir da incorporação da FSESP (Fundação Serviços de Saúde Pública) e SUCAM (Superintendência de Campanhas de Saúde Pública) e que executam nos estados e municípios, ações Federais de vigilância epidemiológica, saneamento, promoção da saúde e assistência à saúde. Portanto, cabe aos escritórios executar as ações federais nas questões relativas à auditoria, administração do pessoal federal (ativos, inativos e cedidos a Estados, Municípios ou outros órgãos).

O Ministério da Saúde tem como maior desafio disponibilizar a todo e qualquer cidadão brasileiro serviços e cuidados no âmbito da saúde, respeitando assim o direito constitucional.

De acordo com a Portaria Ministerial nº 1.147, de 11 de outubro de 2000, os Núcleos Estaduais do Ministério da Saúde tiveram sua denominação modificada para Serviço de Convênios e Gestão e suas atividades ampliadas para Habilitação e Análise de Projetos, Acompanhamento e Análise de Prestação de Contas, Orçamento, Finanças, Contabilidade, Recursos Humanos e a Logística, e sua estrutura organizacional composta das Unidades Descentralizadas como a Divisão de Convênios e Gestão, Auditoria e Seção de Fomento e Cooperação Técnica em Informática, ficam definidas suas competências de cada setor assim especificado, e está localizado na Av. Rodrigues Alves, 881, Tirol, em Natal.

De acordo com a Reforma Administrativa, o Núcleo Estadual do Ministério da Saúde no Rio Grande do Norte, funciona com um total de 1.636 servidores, sendo: 464 ativos, 341 beneficiários de pensão, 07 cedidos, 823 aposentados e 07 celetistas.

1.3 OBJETIVOS DO ESTUDO

1.3.1 Geral

Conhecer as principais causas que levam servidores a solicitar aposentadoria.

1.3.2 Específicos

- ✓ Identificar o perfil dos servidores do Núcleo Estadual do Ministério da Saúde no Rio Grande do Norte;
- ✓ Identificar os fatores que motivam a aposentadoria;
- ✓ Apresentar a situação do atual quadro de servidores do Núcleo Estadual do Ministério da Saúde no Rio Grande do Norte;
- ✓ Oferecer aos gestores, após análise dos dados coletados, estratégias que minimizem os problemas detectados no órgão.

1.4 JUSTIFICATIVA

Desde os anos 60 já se buscava a eficiência e a qualidade do serviço público. O Presidente Castello Branco ressaltava a necessidade de operar com a mesma eficiência das empresas privadas gerando a primeira grande Reforma Administrativa, ou seja, o planejamento, a descentralização, a delegação de competência, o controle de resultados e outros.

A máquina administrativa estatal continua buscando a eficiência do modelo privado, o qual é voltado em primeiro lugar para o lucro que decorre do modo de produção eleito. A tão divulgada forma de organização fez nascer a excelência dos serviços, consolidada a uma gerência dinamizada pela ruptura de diversas especialidades estagnadas (modelo fordista) que acabou por influenciar a visão estatal. Já no serviço público a finalidade não é o lucro, visa à equivalência onde a conotação técnica é mais quantitativa do que qualitativa. Neste caso, o setor público assume o objetivo de colocar à disposição da sociedade o melhor serviço.

A realização deste trabalho tem o propósito de demonstrar e relatar as dificuldades existentes no Núcleo Estadual do Ministério da Saúde no Rio Grande do Norte, em função das recentes reformas ocorridas no sistema previdenciário brasileiro, que ocasionam um significativo aumento de aposentadorias no setor público; após longo período de ausência de concursos públicos, para reposição do número dos servidores aliados à falta de um plano de carreira e de ascensão funcional, notadamente a não reposição salarial tem provocado um problema crônico dos servidores nas esferas Federal, Municipal e Estadual, contribuindo para seu

baixo rendimento, gerando uma questão social relacionada ao meio de sobrevivência das pessoas.

2.4.0 Sendo assim, o assunto abordado justifica-se devido a sua importância como forma de complemento para a obtenção da formação acadêmica da autora, servindo também de fonte de consulta para eventuais pesquisas de futuros profissionais administradores em gestão pública.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O SERVIÇO PÚBLICO NA ERA COLONIAL

A administração pública foi marcada pela extrema centralização do poder nas mãos do Executivo. Herdada do Estado português, manteve sua estrutura administrativa para sustentar interesses de grupos dominantes de acordo com as necessidades da população.

O cargo público na época da colônia era propriedade do rei, que concedia aos seus favoritos, autoridade e nobreza. Era possível, também, obtê-lo em leilão ou comprado diretamente da Coroa e ainda a ocupação do cargo vago por concurso; os documentos de convocação sugeriam a oferta por quem pagasse mais dinheiro. Era comum o "funcionário" comprar cargo em Portugal a baixo custo e vendê-lo mais caro no Brasil. Desta maneira, essa prática levou à multiplicação de órgãos públicos, ao desgaste da estrutura e ao rebaixamento dos salários dos funcionários.

No Brasil Império, foi institucionalizado o poder militar dos grandes proprietários de terra. Criava-se a Guarda Nacional, principal base de sustentação política e administrativa da época, originando o ciclo do "coronelismo". Nesse período as principais funções eram defender e sustentar a Corte. Começava então, o preenchimento do cargo público através dos acordos políticos, o que gerava uma total submissão aos interesses da oligarquia dominante.

A estrutura permaneceu inalterada após a Proclamação da república e na nova fase estabeleceu-se uma aliança entre o poder público e setor privado. Por um lado o Estado contribuía com concessões, benefícios e verbas públicas, por outro lado o setor privado participava com o voto submisso, famílias inteiras eram conduzidas à direção dos principais Estados e órgãos administrativos. Com a ampliação do número de cargos, a estrutura administrativa crescia desordenadamente, sem correspondência com as reais necessidades da sociedade, marcada pelo crescimento das populações urbanas e pela expansão da atividade industrial.

2.2 A ERA VARGAS

Entre 1930 e 1934, no período Vargas, surgem as primeiras idéias para profissionalizar e dignificar a função pública, com o objetivo de aumentar a eficiência destes serviços; igualdade de oportunidades, instituição de concurso público e aumento da remuneração. No processo da elaboração da Constituição a Associação dos Funcionários Públicos de São Paulo intervém, organizadamente, apresentando um substitutivo ao anteprojeto de Constituição, contendo as seguintes reivindicações: participação no processo constituinte, plano de carreira, aposentadoria integral, concurso público, isonomia salarial para os militares e direito a constituir associação de classes. Com a criação de um capítulo, em relação ao funcionalismo público na Constituição, se inicia uma mudança no pensamento sobre o serviço público. Através da Lei 284/1936, "Lei do reajustamento", fica estabelecida o plano de classificação de cargos e o concurso público, como também o Conselho Federal do Serviço Público, transformado em seguida no Departamento de Administração do Serviço Público (DASP); acabou centralizado e houve uma concentração nas mãos de Vargas.

Foi instituído um regime de caráter corporativo e assistencialista. Este estatuto apresentou um avanço para os servidores públicos, que politicamente, funcionou como instrumento de controle voltado contra a organização da categoria.

Na nova estruturação do serviço público, coexistiam dois regimes de trabalho, o dos extranumerários (contratados) e o dos estatutários. Embora os estatutários concursados fossem a minoria no serviço público, somente a eles eram concedidos os direitos, como férias anuais, aposentadoria etc., marginalizando-se, assim, os extraordinários. Esta situação privilegiava alguns funcionários, discriminando outros, embora cumprissem as mesmas funções, o que acarretava sérias conseqüências para o serviço público.

2.3 REGIME MILITAR

Na ditadura dos militares foi instituída a administração direta e indireta no serviço público. Com essa alteração de ordem estrutural advieram dois regimes de contratação: contratação com vínculo empregatício, pelo regime da CLT, ao lado do

regime do estatuto dos servidores públicos. Esse modelo autoritário permaneceu em vigor, ainda que algumas alterações, durante o período chamado Nova República tenham sido feitas até a instituição do Regime único.

A maioria da população esteve excluída da participação da gestão pública e de seus benefícios; o estado manteve com o servidor uma relação ao mesmo tempo autoritária, cooptativa e clientelista e o servidor manteve uma relação com o estado, marcada pela conveniência pessoal e a submissão. O resultado da concepção da relação orgânica com o estado foi a degeneração absoluta da função pública e uma cultura arraigada na maioria da sociedade, marcada pela aversão à participação no mundo público.

2.4 REGIME JURÍDICO ÚNICO

O Regime Jurídico Único foi uma reivindicação do movimento sindical dos servidores públicos federais (SPF), que participavam ativamente da disputa do novo texto e não significava que teria de ser o estatutário. A proposta definida era de que a nova norma regulamentadora das relações de trabalho no serviço público deveria estender a todos, os mesmos direitos e deveres e, ainda, garantir uma relação de trabalho de caráter institucional-negocial. O Brasil passa a ser definido como um Estado Democrático de Direito, categoria que supera a democracia representativa pela democracia participativa, onde o regime de novo tipo é capaz de viabilizar a negociação dos interesses em conflito na relação do trabalho com o Estado, as normas que estenderam aos servidores o direito à livre organização sindical e o direito de greve, que na verdade já eram praticados.

Sob a influência do movimento dos servidores, o parlamento não aprovou a tese da negociação coletiva e derrubou o veto apostado por Collor, em seguida, veio a derrota através do Supremo Tribunal Federal, que declarou inconstitucional a negociação coletiva no âmbito da administração pública. O resultado desta disputa é um instrumento jurídico atrasado e autoritário, que tende a garantir a unilateralidade da relação da função pública, submetendo os servidores à esfera de vontade do Estado.

2.5 SERVIDOR PÚBLICO/CIDADÃO

O Estado brasileiro, além de negar o direito à cidadania para seus trabalhadores, não atende às necessidades sociais do país. É um verdadeiro “pacto de mediocridade”, envolvendo governo, funcionários e a população.

O Estado-Administração atravessa uma crise de identidade, uma disputa na sociedade civil, e, no plano institucional, de projetos antagônicos que encontram suas maiores expressões no neoliberalismo (capitalista) e no projeto popular (com estratégia socialista). O neoliberalismo quer radicalizar e levar às últimas consequências a visão conservadora da função pública, impregnada pela ideologia que persegue o seu enxugamento sem nenhuma preocupação com a qualidade dos serviços públicos prestados à sociedade.

A visão ideológica descreve o servidor como se fosse, fragmentação do trabalho humano, produtora de um servidor alienado, incapaz de vincular o seu trabalho ao seu papel social, fazendo-o entender sua atividade como um meio ao mesmo tempo medíocre e seguro de sobreviver. Ao mesmo tempo o Estado perpetua a opressão de seus trabalhadores negando-lhes direito à cidadania, visto que não presta nenhum serviço que atenda minimamente às exigências sociais do país, configurando o que tem se chamado de “pacto da mediocridade”: o Estado finge que administra, o servidor finge que trabalha e o povo se aliena do processo.

2.6 SERVIDOR PÚBLICO/SOCIEDADE

O servidor público se encontra numa forma privilegiada se a cidadania for entendida, não só pela reafirmação de direitos e garantias fundamentais, mas também pela possibilidade concreta da participação do indivíduo na decisão dos destinos da sociedade e na definição de suas próprias condições de vida. Fazendo parte da administração pública, e tendo na vida social, múltiplas funções que intervêm, estão abertas possibilidades de transformações da instituição estatal em benefício de toda a sociedade.

O servidor-cidadão consciente do seu papel social, transforma o seu trabalho num instrumento capaz de operar a coisa pública em favor da maioria. Àquele que exerce função pública está reservado um papel de agente fundamental na disputa

pelo domínio de uma nova concepção de estado, na qual qualquer cidadão identifique que este novo Estado pode prestar-lhe serviços públicos fundamentais, eficientes e de qualidade. A concepção de um Estado privatizado pelos interesses das elites dominantes poderá contribuir para reformas que tenha alcance social relevante, podendo qualquer cidadão cobrar suas responsabilidades, defender e apoiar suas políticas. Já um servidor alienado e irresponsável somente cultivará na sociedade o desprezo e a intolerância quando suas reivindicações se manifestarem.

2.9 SIGNIFICADO DA BÜROCRACIA

2.7 ORIGEM DO SERVIÇO PÚBLICO

No tempo do império, os portugueses chegaram ao Brasil e instalaram sua corte ou parte dela deixando marcas da tão sonhada carreira pública. Estando sempre perto o poder significava prestígio, luxo, fartura e conforto para toda a família, o que não mais ocorre atualmente, pois os servidores sofrem por falta de estratégias movidas pelo governo. A imagem do servidor público é levada por todo o país, como pessoas relapsas, sem nenhuma responsabilidade ou comprometimento, a famosa precariedade do serviço público. O conceito de serviço público é uma expressão que significava toda e qualquer atividade estatal e que atualmente é chamada de função pública.

2.8 CRISE E REFORMA

Em 1979, o Brasil passou por um período de estagnação de renda per capita e de alta inflação sem precedentes. Em 1994, estabilizaram-se os preços através do Plano Real, criando-se as condições para a retomada do crescimento. A causa fundamental dessa crise econômica foi a crise do estado – uma crise que ainda não está totalmente superada, apesar de todas as reformas já realizadas. Crise que se define como uma crise fiscal, como uma crise de reforma burocrática pela qual o Estado é administrado e de onde emergiu com toda a força depois de 1988, antes mesmo que a própria administração pública burocrática pudesse ser plenamente instaurada no país.

A crise da administração burocrática começou ainda no regime militar. Ao invés de consolidar uma burocracia profissional no país, através de redefinição das carreiras e de um processo sistemático de abertura de concursos públicos para a alta administração, preferiu o caminho mais curto do recrutamento de administradores através das empresas estatais, cujas conseqüências seriam o alto custo e a baixa qualidade da administração pública brasileira.

2.9 SIGNIFICADO DA BUROCRACIA

Segundo Weber (1947) apud Escola... (2003, p. 6), a burocracia é uma expressão da racionalidade do capitalismo moderno, que impõe regras gerais de controle sobre o funcionamento as organizações da sociedade, sejam elas empresas privadas ou órgãos de estado.

A burocracia pública é regida pelo princípio da legalidade, de acordo com o qual só deve ser feito o que a lei ou a regulamentação administrativa expressamente o permite ou determina. A própria estrutura da burocracia depende de uma descrição formal porque abrange a necessidade de especificar as qualificações que são requeridas dos ocupantes de cada cargo, juntamente com as tarefas que lhes são descritas.

Nas sociedades contemporâneas, a provisão de exames seletivos tanto para o setor público como para o privado é cada vez mais orientada por critérios de justiça, inclusive no sentido de dar maior oportunidade às minorias e aos portadores de deficiência.

2.10 ADMINISTRAÇÃO BUROCRÁTICA

A administração pública burocrática foi adotada para substituir a administração patrimonialista, que é incompatível com o capitalismo industrial e as democracias parlamentares. Esse tipo de administração não parte apenas da distinção entre o público e o privado, mas também da separação entre o político e o administrador público.

Após a II Guerra Mundial há uma reafirmação dos valores burocráticos, mas a influência da administração de empresas começa a se fazer sentir na administração pública. As idéias de descentralização e de flexibilização administrativa ganham espaço em todos os governos. A partir dos anos 70 é que a reforma administrativa pública ganha força.

Segundo Andrade (1993, P. 26) "a crise administrativa manifesta-se na baixa capacidade de formulação, informação, planejamento, implementação e controle das políticas públicas". O rol das insuficiências da administração pública do país é dramático. Os servidores estão desmotivados, sem perspectivas profissionais ou existenciais atraentes no serviço. A maior parte deles não se insere num plano de carreira. Os quadros superiores não têm estabilidade funcional. As instituições de formação e treinamento não cumprem seu papel. A remuneração é baixa.

A estabilidade dos funcionários é uma característica das administrações burocráticas. Foi a forma adequada de proteger os funcionários e o próprio Estado contra as práticas patrimonialistas que eram dominantes nos regimes pré-capitalistas. No Brasil, por exemplo, havia, durante o Império, a prática da "derrubada". Quando caía o governo, eram demitidos não apenas os portadores de cargos de direção, mas também muitos dos funcionários comuns. Impede a adequação dos quadros de funcionários às reais necessidades do serviço, ao mesmo tempo em que inviabiliza a implantação de um sistema de administração pública eficiente, baseado em um sistema de incentivos e punições.

2.11 MITOS

O serviço público tornou-se mais eficiente e mais caro, e o mercado de trabalho público separou-se completamente do mercado de trabalho privado. A separação foi proporcionada não apenas pelo sistema privilegiado de aposentadorias no setor público, mas também pela exigência de regime jurídico único, que levou à eliminação dos funcionários celetistas e pela afirmação constitucional de um sistema de estabilidade rígido, que tornou inviável a cobrança de trabalho de servidores.

Estes funcionários circulam intensamente entre os diversos órgãos da administração, e, ao se aposentarem, tendem a ser absorvidos pelo setor privado.

2.12 PARADIGMA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Segundo Taylor (1991, p. 25), entre os vários métodos e implementos utilizados em cada caso, existe sempre um método e um implemento mais ágil e melhor do que todos os outros. Já Weber “afirmava que a burocracia era o mais eficiente mecanismo organizacional, sendo ideal para implementar os princípios científicos de Taylor”, ou seja, buscavam melhorar a eficiência, portanto justa.

A ênfase na eficiência tem outra vantagem: implica em que a implementação da política pode, de fato, ser separada das decisões políticas. A separação entre a administração e política permite que o processo governamental esteja conceitualizado de forma clara e linear, onde as pessoas elegem seus representantes legislativos e chefes do executivo. O paradigma da administração pública, por ser consistente na distinção entre política e administração, permite a construção de um modelo simples e atraente.

2.13 PARADIGMA DA GESTÃO PÚBLICA/DESEMPENHO

O paradigma da gestão pública (ESCOLA NACIONAL DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, [2003], P.7) é uma resposta direta às inadequações do paradigma da administração pública, à burocracia. Os servidores públicos não são autômatos; ao contrário, precisam ser inteligentes, compreender os problemas de suas agências com a redução dos quadros, ter idéias úteis, tanto próprias quanto emprestadas de outros, para transformá-las em ações eficazes. O paradigma da gestão financeira pressupõe que os servidores públicos na linha de frente estão mais próximos dos problemas e em excelente posição de decidir qual a abordagem correta para solucionar problemas públicos.

Os servidores públicos são investidos de poder para tomar decisões, são ainda instruídos a responder aos cidadãos individualmente e encorajados a desenvolver abordagens novas e inovadoras para solucionar problemas públicos.

Os defensores do paradigma da gestão pública estão tentando resolver o problema do desempenho, já que o controle da corrupção é um desafio muito menor para o governo atual e do que a produção de resultados. Eles não estão

preocupados em eliminar algumas salvaguardas da administração pública, mas prevenir a corrupção.

2.14 PARADIGMA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA/CORRUPÇÃO

Conforme Wilson (1887) apud Escola... (2003, p.13):

A atmosfera venenosa do governo municipal, os segredos fraudulentos da administração estatal, a confusão, os benefícios e a corrupção constantemente descobertos nos escritórios de Washington, proibem-nos de acreditar nas concepções claras do que constitui uma boa administração.

A nova gestão pública tem desafiado o paradigma tradicional da administração pública por mais de um século. O método tradicional de organização do poder executivo é muito lento, burocrático, ineficiente, pouco responsivo, improdutivo. A sociedade não admite ineficiência ou ineficácia, e o Governo não corresponde à sua expectativa em promover resultados esperados.

O paradigma da administração pública solucionou o problema da corrupção, separando a implementação das políticas públicas das decisões políticas das onde os defensores da nova administração pública buscavam proteger as políticas do favoritismo e do ganho individual, que se intrometiam nas decisões administrativas sobre pessoal, suprimentos, finanças e prestação de serviços.

O governo no século XX não tem sido completamente livre de corrupção, mas, se ocorresse abuso do poder público, poderia ser atribuído ao colapso dos princípios básicos da administração pública.

2.15 CONCURSO PÚBLICO

Na constituição de 1988 foi tornado obrigatório o concurso público para admissão de todo e qualquer funcionário. Foi um grande avanço, visto que dificultou o empreguismo público. Foi criada uma estabilidade mais rígida, a fim de inviabilizar que uma parte das novas vagas fosse aberta para funcionários já existentes. Além disso todos os servidores públicos civis da administração pública direta e das

autarquias e fundações receberam o mesmo tratamento: faxineiros e professores, agentes de limpeza e médicos, agentes de portaria e administradores de cultura, policiais e assistentes sociais.

Tendo em vista alguns exageros, tornaram-se prática coerente e condenável os concursos internos, causando a impossibilidade de promoção dos funcionários internamente. No setor privado a promoção interna é prática consagrada; no serviço público tornou-se inviável. Em relação aos cargos para os quais seria mais apropriado um processo seletivo mais flexível ainda que público e transparente passaram a ser exigidas todas as formalidades do concurso. As empresas de economia mista, autarquias e fundações foram constrangidas a realizar concursos, quando poderiam ter sido simplesmente obrigadas a selecionar seus funcionários de forma pública e transparente.

A promoção interna foi reservada exclusivamente para a ascensão dentro de uma carreira. Esta reserva partiu do pressuposto de que para a instauração de um regime burocrático é essencial o estabelecimento de um sistema formal de ascensão burocrática, que começa por um concurso público, e depois passa por um longo processo de treinamentos sucessivos, avaliações de desempenho e exames formais.

2.16 CONSOLIDAÇÃO DO SENSO DO SERVIÇO PÚBLICO

Os executivos do setor público com alto desempenho podem obter uma remuneração mais elevada, ao procurar emprego no setor privado. Em sua maioria declaram que a principal razão pela qual escolheram e resolveram permanecer no serviço público era a importância social e a natureza desafiadora do trabalho na administração pública – os sistemas menos eficientes são olhados com desconfiança pelos servidores.

Uma carreira propriamente dita dura em média 30 anos, no final do qual o servidor deverá estar ganhando cerca de três vezes mais do que começou a ganhar no início da carreira. Para chegar ao topo da carreira demorará no mínimo 20 anos. Esse tipo de carreira está obviamente superado em uma sociedade tecnologicamente dinâmica.

A destruição das carreiras é realizada através da introdução de gratificações de desempenho que reduzem radicalmente a sua amplitude, ou seja, a distância percentual entre a remuneração inicial e final. Essa amplitude deveria ser de 200 ou 300 por cento, mas nos últimos anos passou a girar no Brasil em torno de 20 por cento, exceto no caso dos militares.

2.17 PRIVATIZAÇÃO

O contrato de gestão foi criado para definir, através do núcleo estratégico, os objetivos das entidades executoras do Estado e os respectivos indicadores de desempenho, bem como garantir a essas entidades os meios humanos, materiais e financeiros para a execução. As entidades executoras serão as "agências autônomas", no setor das atividades exclusivas de estado, e as "organizações sociais" no setor dos serviços não-exclusivos de Estado.

Uma agência autônoma deverá ter um dirigente nomeado pelo respectivo Ministro, com o qual será negociado o contrato de gestão. Uma vez estabelecidos os objetivos e os indicadores de desempenho não apenas qualitativos, mas também quantitativos, o dirigente terá ampla liberdade para executar o orçamento global recebido; poderá administrar seus funcionários com autonomia no que diz respeito a admissão, demissão e pagamento, e poderá realizar compras obedecendo os princípios gerais da licitação.

No outro extremo, no setor de bens e serviços para o mercado, a produção deverá ser em princípio realizada pelo setor privado. Daí o programa de privatização em curso. Pressupõe-se que as empresas serão mais eficientes se controladas pelo mercado e administradas privadamente. Daí deriva o princípio da subsidiariedade: só deve ser estatal a atividade que não puder ser controlada pelo mercado. Além disso, a crise fiscal do estado retirou-lhe capacidade de realizar poupança forçada e investir nas empresas estatais, tornando-se aconselhável privatizá-las. Esta política está de acordo com a concepção de que o estado moderno, que prevalecerá no século XXI, deverá ser um Estado regulador e transferidor de recursos, e não um Estado executor. As empresas podem, em princípio, ser controladas pelo mercado, onde prevalece o princípio da troca; por isso devem ser privadas, como mostra o quadro 1.

	FORMA DE PROPRIEDADE			FORMA DE ADMINISTRAÇÃO	
	Estatal	Pública Não- Estatal	Privada	Burocrática	Gerencial
NÚCLEO ESTRATÉGICO Legislativo Judiciário Presidência Cúpula dos Ministérios					
ATIVIDADES EXCLUSIVAS Polícia Regulamentação Fiscalização Fomento Seguridade Social Básica					
SERVIÇOS NÃO-EXCLUSIVOS Universidades Hospitais Centros de Pesquisa Museus	Publicização → 				
PRODUÇÃO PARA O MERCADO Empresas Estatais	Privatização → 				

Quadro 1 - Setores do Estado, formas de Propriedades e de Administração

Fonte: Da administração pública burocrática à gerencial (2005) em <<http://bresserpereira.com.br>>

Este princípio não é absolutamente claro, o mercado não tem condições de funcionar; nesse caso, a privatização deverá ser acompanhada de um processo criterioso de regulação de preços e qualidade dos serviços.

2.18 APOSENTADORIA

2.18.1 História/Significado

Considerando o significado no dicionário de Ferreira (19952, P.53), aposentadoria é o estado de inatividade de servidor público ou de empresa privada ao de certo tempo de serviço, com determinado tempo e determinado vencimento; quantia mensalmente recebida pelo beneficiário.

Antes da Lei 8.112/90 - RJU (Regime Jurídico Único) de 12/12/90 existiam dois tipos de regime no serviço público. Um era instituído pela Lei 1.711/52, de onde vem o estatutário e o outro o regime é o CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Após esta data, o servidor público pode ser regido tanto pela lei 8.112 como pela CLT, a critério da Administração Pública. A partir do RJU, os servidores se aposentavam tanto proporcional quanto integralmente (a proporcional era em avos). O artigo 186 regulamentava as aposentadorias e seus incisos; não existia exigência de idade, mas sim de tempo de serviço.

A partir de 16/12/98, a aposentadoria tem uma nova regulamentação dada pela EC (Emenda Constitucional) 20, que, embora resguardasse os direitos adquiridos anteriores a essa data, passou a exigir idade de 48 anos para mulher e 53 anos para homem concomitantemente com tempo de serviço. Algumas novidades adicionais foram inseridas como o período de contribuição (pedágio) de 20% e 40% para aposentadorias integrais e proporcionais respectivamente, acentuando ainda mais para as aposentadorias proporcionais a não computação em avos e sim em percentual.

A partir de 31/12/03, entrou em vigência a EC 41 que resguarda o direito da EC 20 até a data de sua publicação criando três distintos tipos de aposentadoria: uma para os servidores públicos que ingressaram até essa data com proventos integrais e para idade proporcional e outra para os servidores que ingressarem no serviço público a partir dessa data, com proventos calculados pela média aritmética (tabela do INSS) a partir de 20/12/04 e sem paridade; uma terceira aposentadoria admite, segundo a EC 41, que os servidores que ingressaram antes da data dessa Emenda, tenham tempo de serviço 30/35 e não tenham 55/60. Neste caso o servidor está sujeito a um período adicional de 20% mais a média aritmética e redutor de

3,5% até 31/12/05 e 5% a partir do 01/01/06 sem paridade, como podemos ver no quadro 2.

ATÉ 30.12.2003			APÓS 31.12..2003		
Condições cumulativas para aposentadoria	Até 15.12.1998	EC nº 20 A partir de 16.12.1998 até 30.12.2003	EC nº 41/2003 Art. 6º	EC nº 41/2003 Art. 2º	EC nº 40 C.F.
Idade		48/53	55/60	48/53 > 55/60	55/60
Tempo serviço/contribuição	25/30	25/30	30/35	30/35	30/35
No serviço público			20 anos		10 anos
Na carreira			10 anos		
No cargo	2 anos	5 anos	5 anos	5 anos	5 anos
Adicional		20 % e 40 %		20 %	
Proventos	25/30 e 30/35	70% + 5% Cada ano integral	Integral	Média/redutor 3,5% até 31.12.2005 5% a partir de 1º.6	Média a partir 20.02.2004
Paridade	Integral	Integral	Parcial	Sem paridade	Sem paridade
Obs.: aposentadoria proporcional	Ver EC nº 20 Art. 8º	Ver Art. 8º para EC 41 art. 10			
Critérios para concessão de abono de permanência					
Regras do direito adquirido §1º do Art. 3º da EC nº 41		Não	§ 5º do Art. 2º	§ 19 do Art. nº 40	

Quadro 2 - Análise da concessão da aposentadoria

Fonte: Previdência Social do Servidor Público (2005)

2.18.2 Aposentadoria proporcional

A aposentadoria proporcional passou a ser calculada de uma maneira mais complexa, com a publicação da EC 20, a partir de 16/12/1998. É exigido um período adicional de contribuição estipulado em 40% em cima do tempo de contribuição que resta para atingir o tempo, ou seja, 25 anos se for mulher e 30 anos se for homem. Ao término desse período adicional, o servidor poderá aposentar-se proporcionalmente com 70% de sua remuneração e mais 5% a cada ano que se exceder, considerando a data do término do período adicional.

Até 31/12/2003 da data da EC 41 da publicação desta EC, não mais existe a aposentadoria proporcional por tempo de serviço, mas sim por invalidez proporcional e por idade.

2.18.3 Demissão voluntária

No governo de Fernando Henrique Cardoso, surge uma nova reforma por EC; trazendo modificações para o serviço público, como a exoneração de servidores por excesso de quadro, a definição clara de teto remuneratório para os servidores, e através da modificação de aposentadorias, o aumento de tempo mínimo exigido, a idade mínima para aposentadoria, por tempo mínimo de exercício no serviço público e tornando o valor da aposentadoria proporcional à contribuição.

Uma outra reforma é a alternativa às dispensas por excesso de quadro, que provocará o surgimento de sistemas de exoneração por desligamento voluntário, provavelmente muito usado num futuro breve. Nestes sistemas, os administradores escolhem a população de funcionários passíveis de exoneração e propõem que uma parte deles peça exoneração voluntária em troca de indenização e treinamento para a vida privada. Diante da possibilidade iminente de dispensa e das vantagens oferecidas para o desligamento voluntário, um número substancial de servidores se apresentará.

3 METODOLOGIA

Conforme Lakatos; Marconi (1991, p.221) "A especificação da metodologia da pesquisa é a que abrange maior número de itens, pois responde, a um só tempo, às questões como? onde? quanto?" que tem como objetivo descrever os procedimentos metodológicos que foram utilizados no trabalho, para que possa atingir os objetivos propostos.

Segundo Gil (1991, p.78). "O estudo de caso é caracterizado pelo estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira a permitir conhecimento amplo e detalhado do mesmo".

Na opinião de Vergara (1998, p. 47):

Estudo de caso é o circunscrito a uma ou poucas unidades, entendidas essas como uma pessoa, uma família, um produto, uma empresa, um órgão público, uma comunidade ou mesmo um país. Tem caráter de profundidade e detalhamento. Pode ou não ser realizada no campo.

3.1 TIPOLOGIA DE PESQUISA

Para realização deste trabalho optou-se fazer uma pesquisa do tipo exploratória e descritiva.

De acordo com Marconi; Lakatos (1991, p.87) pesquisas exploratório-descriptivas são estudos exploratórios que têm por objetivo descrever completamente determinado fenômeno.

Em relação ao estudo feito por Samara; Barros (2002, p.30):

Os estudos descritivos, também chamados pesquisas *ad-hoc*, como diz o próprio nome, procuram descrever situações de mercado a partir de dados primários, obtidos originalmente por meio de entrevistas pessoais ou discussões em grupo, relacionando e confirmando as hipóteses levantadas na definição do problema de pesquisa.

Para Vergara (1998, p.45) a pesquisa exploratória “é realizada em área na qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado por sua natureza de sondagem; não comporta hipóteses que, todavia, poderão surgir durante ou no final da pesquisa”.

Tendo em vista que a pesquisa pretendeu identificar a causa da redução do quadro de recursos humanos no setor público na população estudada, apresenta a pesquisa descritivo-exploratória como a mais indicada para alcançar este objetivo.

Quanto as características do estudo, a pesquisa realizada pode ser classificada como um estudo de caso.

3.2 UNIVERSO DE PESQUISA

Segundo Marconi; Lakatos (1991, p.108) “Conceituam universo ou população como sendo o conjunto de seres animados ou inanimados que apresentam pelo menos uma característica em comum”.

Para Cervo; Bervian (1996, p.54) o universo é composto por “um conjunto de pessoas, ou de objetos que representa a totalidade de indivíduos que possuam as mesmas características definidas para um estudo”.

O universo estudado foi constituído de todos os servidores do Núcleo Estadual do Ministério da Saúde no Rio Grande do Norte, totalizando o número de 54 servidores.

O estudo foi realizado com todos os sujeitos da população, caracterizando uma pesquisa censitária.

3.3 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

Para a realização do estudo, o instrumento de coleta de dados utilizado foi um questionário (Apêndice A) semi-estruturado contendo questões relativas ao perfil da população e aos objetivos propostos para esse estudo. Segundo Marconi; Lakatos (1991, p.212) “o questionário é um dos instrumentos essenciais para investigação social, cujo sistema de coleta de dados consiste em obter informações diretamente do entrevistado”.

Barros; Lehfeld (2000, p.89) chegaram a conclusão que a coleta de dados “significa a fase da pesquisa em que se indaga e se obtêm dados da realidade para aplicação das técnicas”.

Segundo Lakatos (1999) apud Escola... (2003, p. 69), “questionário é um instrumento de coleta de dados construído por uma série orientada de perguntas”.

A partir dos conceitos, a pesquisa foi realizada através de aplicação de questionário (em anexo). O questionário foi estruturado em duas seções: a primeira composta por dezesseis questões fechadas e oito abertas, as quais avaliaram os fatores de satisfação, bem como variáveis sobre a profissão desempenhada no setor público. A segunda parte do instrumento abordou questões relacionadas ao perfil sócio-econômico e demográfico.

Os dados foram coletados durante os meses de setembro e outubro de 2005, através de entrevistas pessoais.

3.4 TRATAMENTO PARA ANÁLISE DE DADOS

Passada a etapa de realização dos questionários, o próximo passo foi a contagem, os cálculos e a posterior construção de gráficos, sendo usado para estes o programa Excel. Feito isso, o passo seguinte foi o de análise dos dados coletados, os quais foram apresentados em forma de gráficos, podendo-se encontrar os mais amplos significados que os dados possam apresentar. Os dados desta pesquisa foram analisados qualitativa e quantitativamente.

4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÕES DOS DADOS

Os resultados obtidos a partir dos dados coletados e tratados estatisticamente através de computação utilizando como ferramenta o programa do "Excel", através da distribuição de frequência absoluta e relativa levaram a conclusões muito interessantes e confiáveis.

4.1 PERFIL DA POPULAÇÃO

É de grande importância pesquisar o perfil da população para que se possa observar a percepção de pessoas que tenham condições de emitir opiniões confiáveis. A população foi composta de 54 servidores do Núcleo Estadual do Ministério da Saúde no Rio Grande do Norte.

Vale ressaltar que todos se dispuseram a responder os questionários.

4.1.1 Estado civil

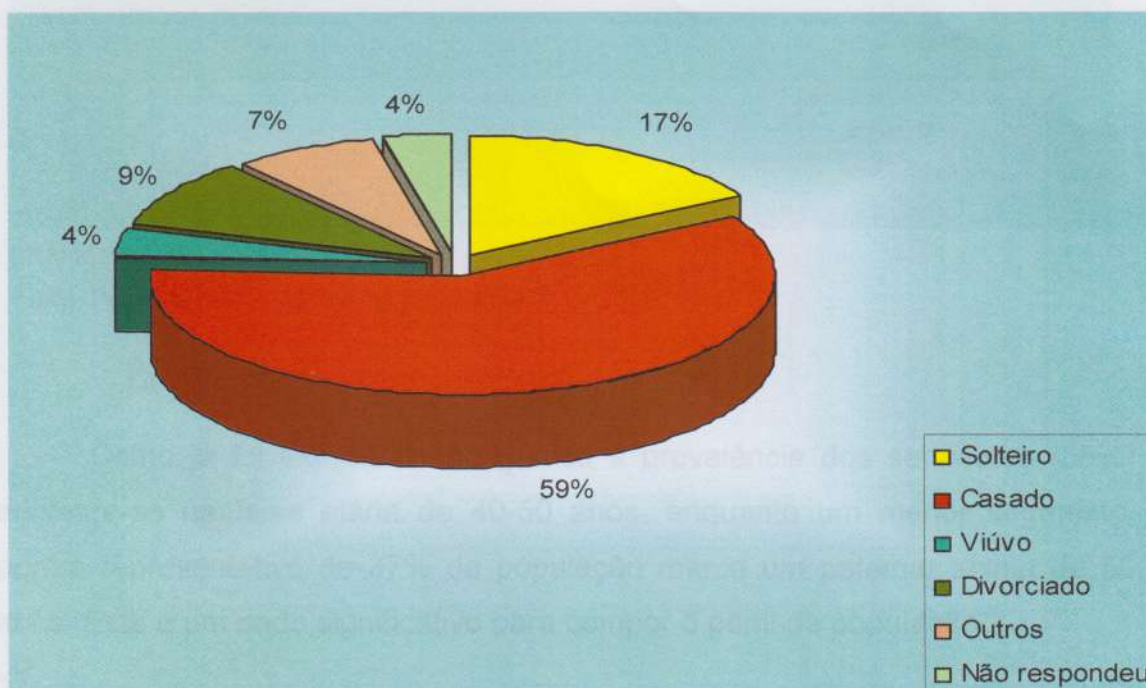


GRÁFICO 1 – Distribuição da população pesquisada quanto ao estado civil

Fonte: Pesquisa direta, MS/RN, Agosto (2005)

Os dados coletados demonstram que a maioria da população (59%) é casada. Este dado pode ser relacionado ao fato que os servidores já tem considerável tempo de serviço, o que faz com que a faixa etária predominante seja de 40-50 anos, o que por questões culturais, justifica o estado civil.

4.1.2 Faixa etária

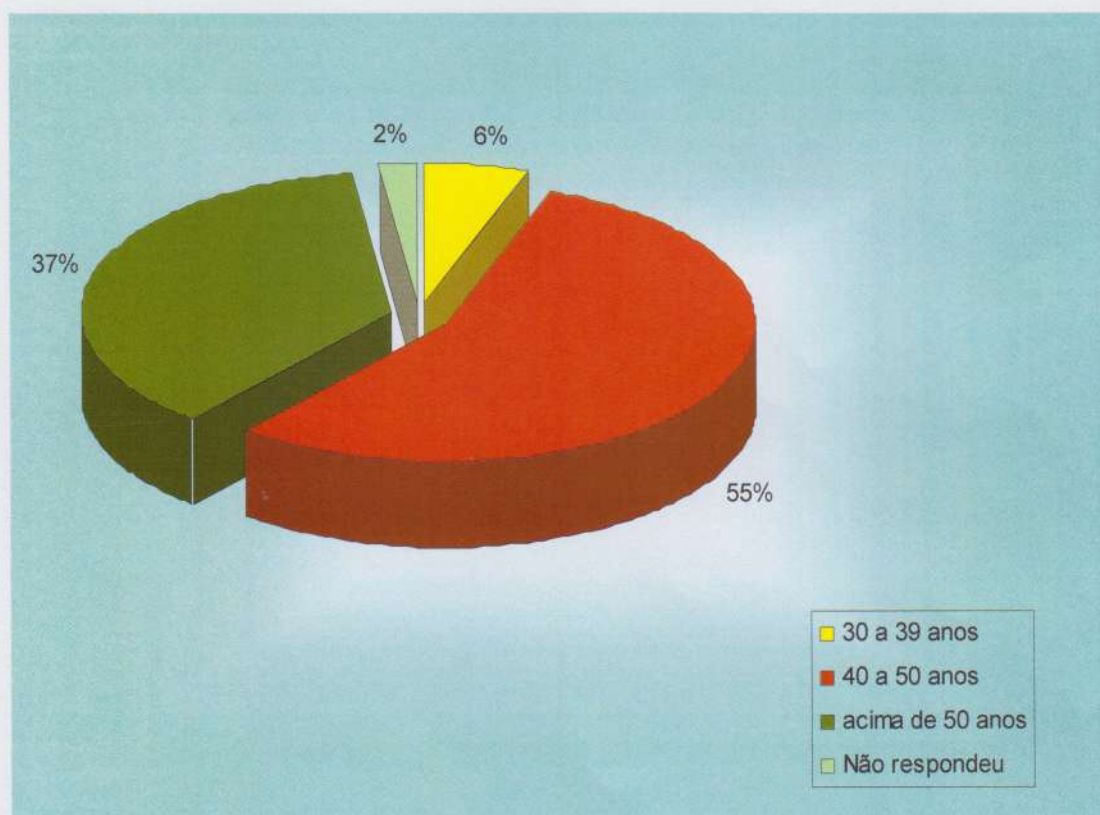


GRÁFICO 2 – Faixa etária

Fonte: Pesquisa direta, MS/RN, Agosto (2005)

Como já foi explicitado no gráfico a prevalência dos servidores (55%) encontra-se na faixa etária de 40-50 anos, enquanto um menor segmento, porém representativo de 37% da população marca um patamar acima de 50 anos. Este é um dado significativo para compor o perfil da população.

4.1.3 Sexo

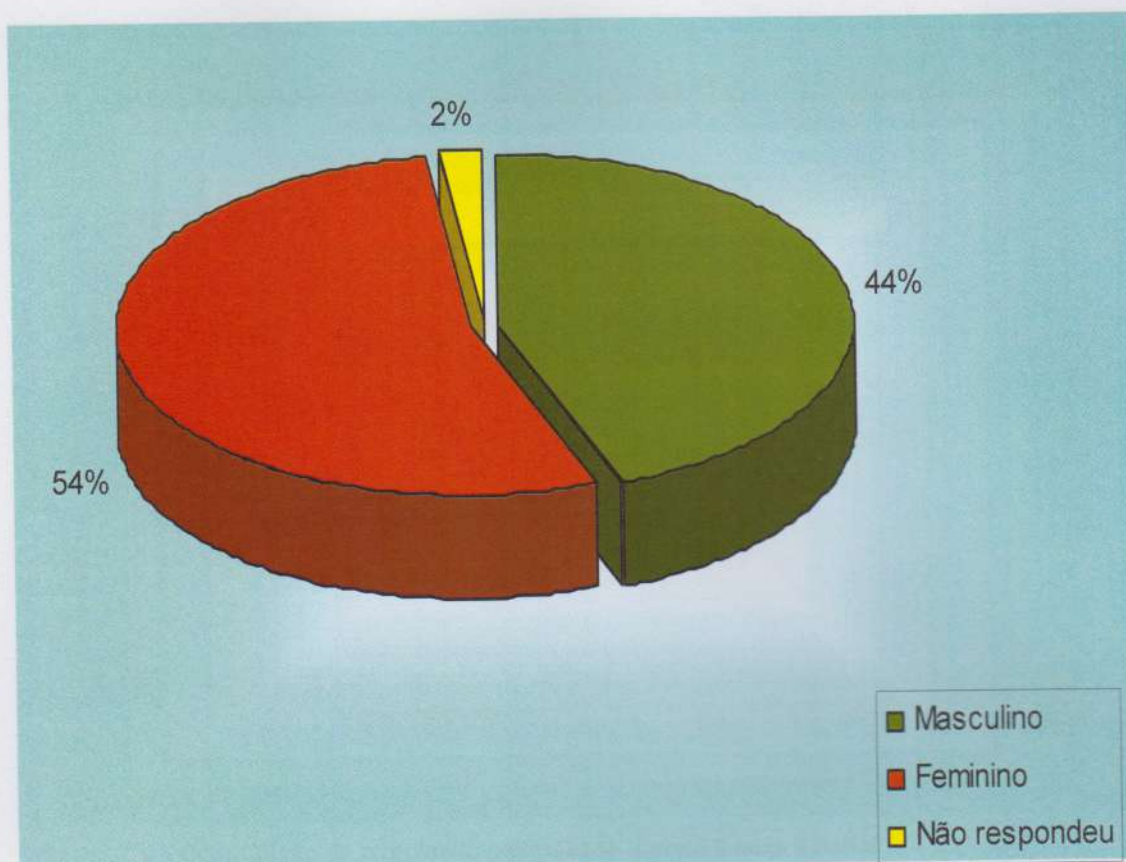


GRÁFICO 3 – Distribuição da população pesquisada quanto ao sexo

Fonte: Pesquisa direta, MS/RN, Agosto (2005)

Verifica-se pelo gráfico que a maioria dos respondentes é do sexo feminino.

4.1.4 Faixa de renda

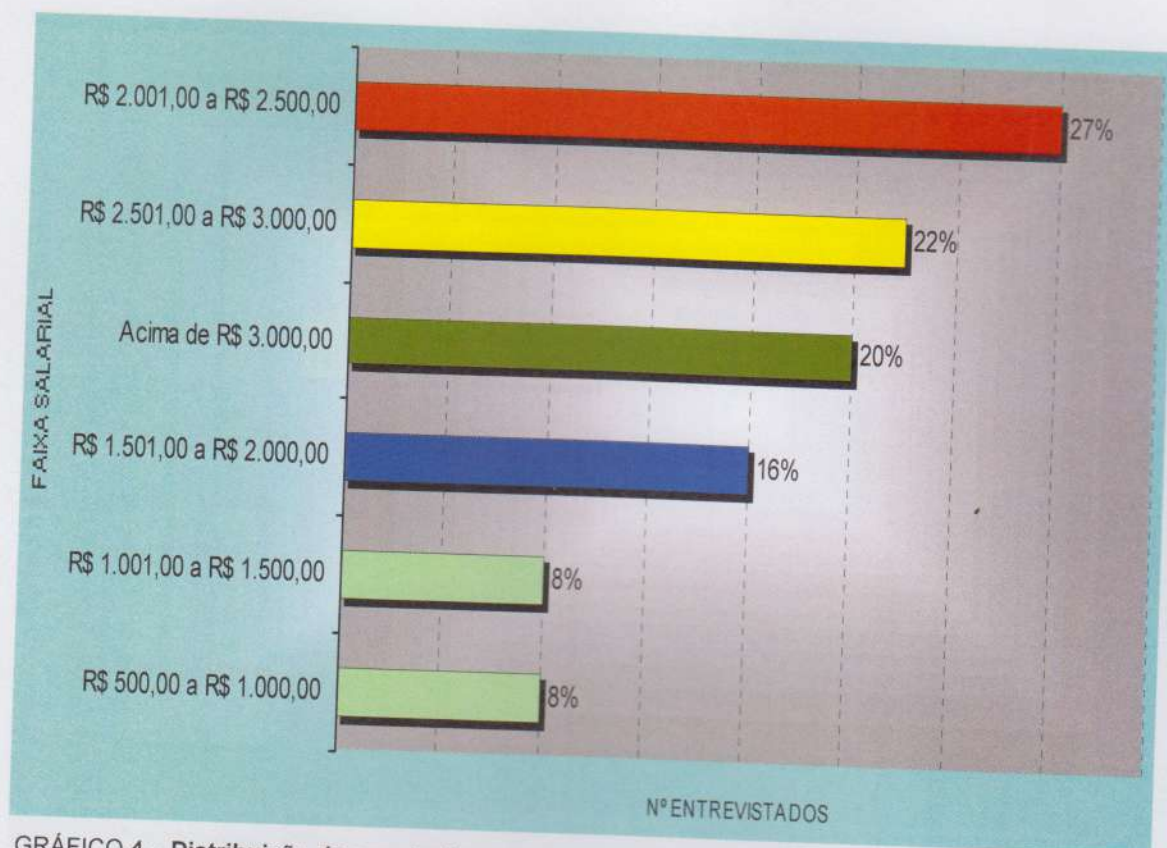


GRÁFICO 4 – Distribuição da população pesquisada quanto à faixa salarial

Fonte: Pesquisa direta, MS/RN, Agosto (2005)

Cerca de 50% da população estudada tem renda acima de R\$ 2.001,00, 20% acima de R\$ 3.000,00 e o restante da amostra abaixo de R\$ 2.000,00.

O gráfico já evidencia a variação no grau de instrução variando entre graduação completa até o ensino médio completo. Diante disto, as informações colhidas representam a diversidade de níveis baseados na amplitude de conhecimento de cada respondente.

4.1.5 Grau de instrução

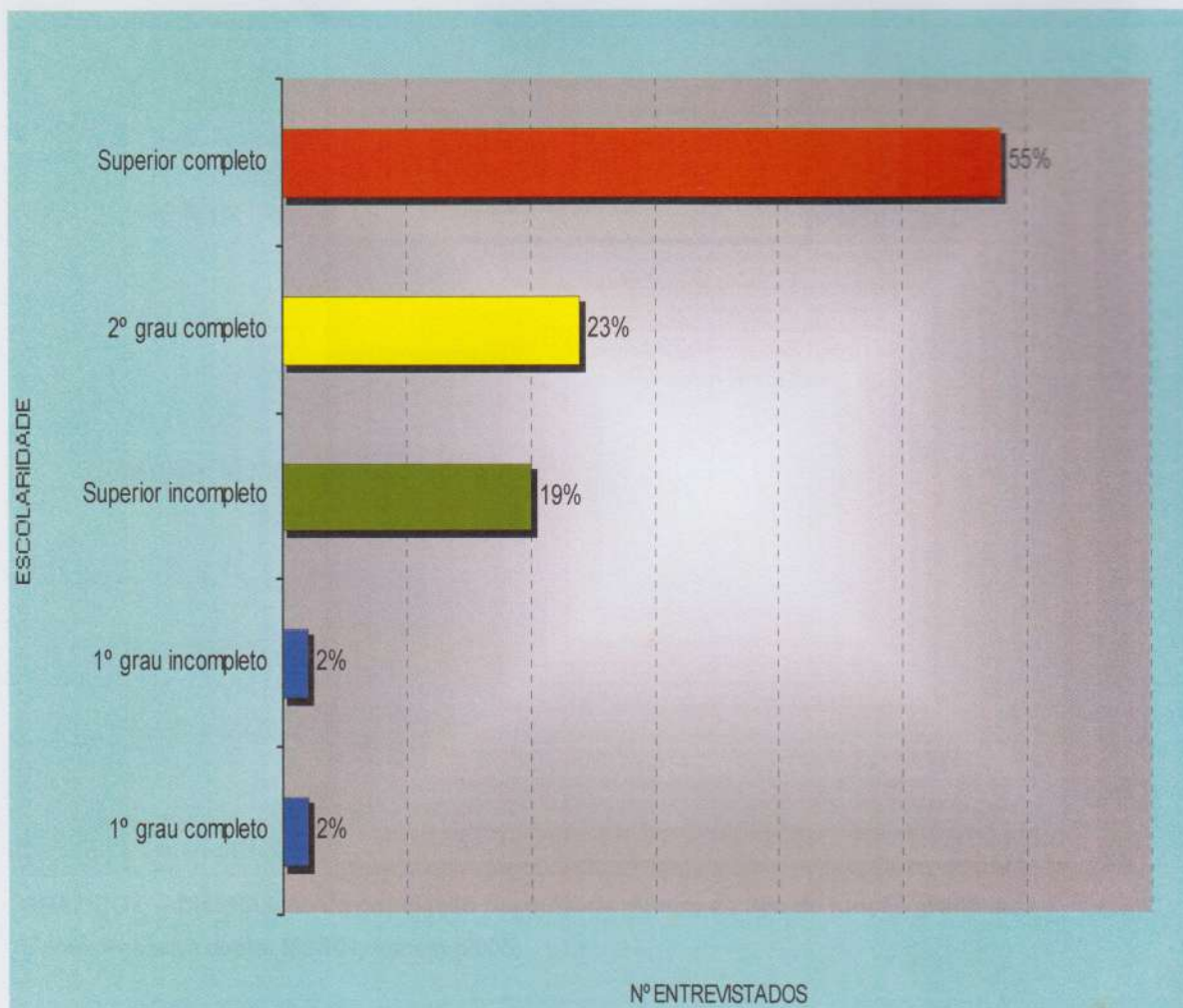


GRÁFICO 5 – Distribuição da população pesquisada quanto ao grau de instrução

Fonte: Pesquisa direta, MS/RN, Agosto (2005)

O gráfico já evidencia a variedade do grau de instrução variando entre graduação completo até o primeiro grau completo. Diante disto, as informações colhidas representam a diversidade de opiniões baseadas na amplitude de conhecimento de cada respondente.

4.1.6 Tipo de função gratificada

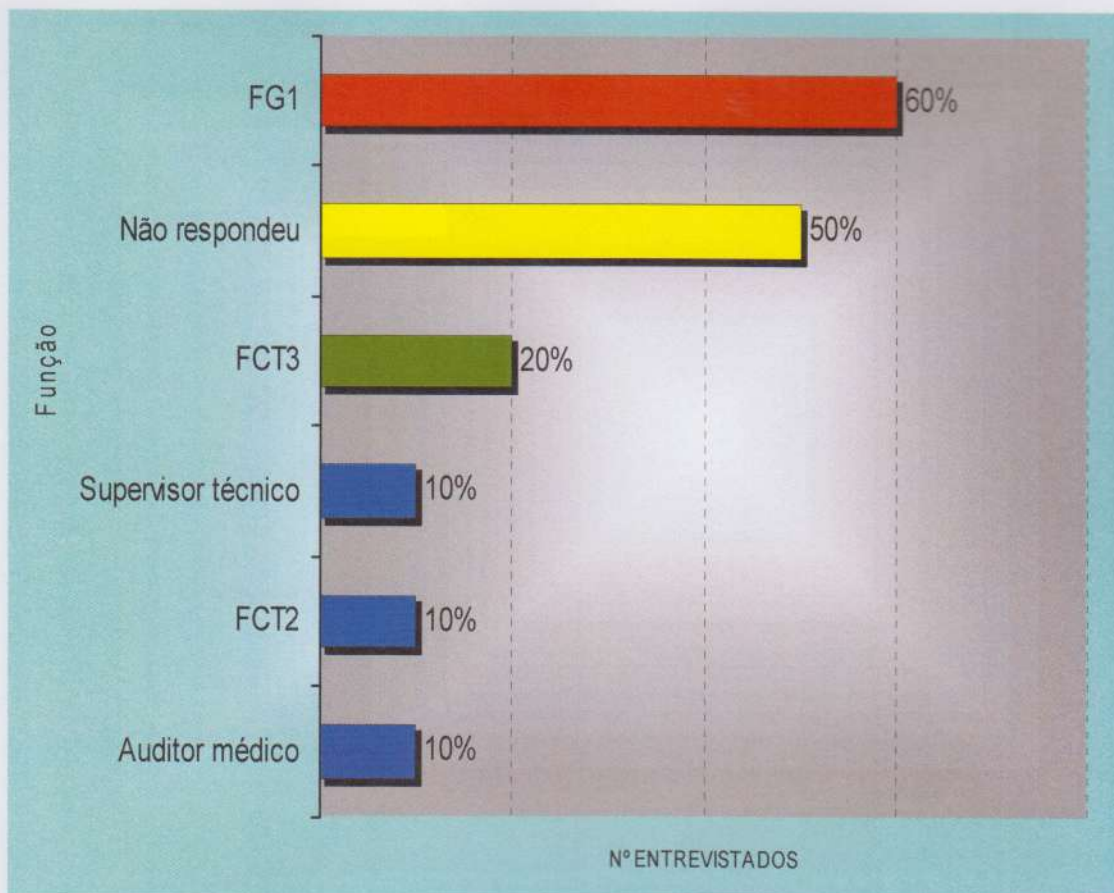


GRÁFICO 6 – Distribuição da população pesquisada quanto ao tipo de função gratificada

Fonte: Pesquisa direta, MS/RN, Agosto (2005)

Pode-se observar que no gráfico nº 6 estão representados as funções gratificadas ocupadas por servidores: FG₁ (função gratificada para o servidor de nível médio) com 60%, FCT₃ (função gratificada para o servidor de nível superior/coordenador) com 20%, FCT₂ (função gratificada para servidor de nível superior) e Supervisor Técnico somam-se 10%. Os outros 50% dos pesquisados não responderam, pois não exercem nenhuma função gratificada.

4.1.7 Cargo ocupado

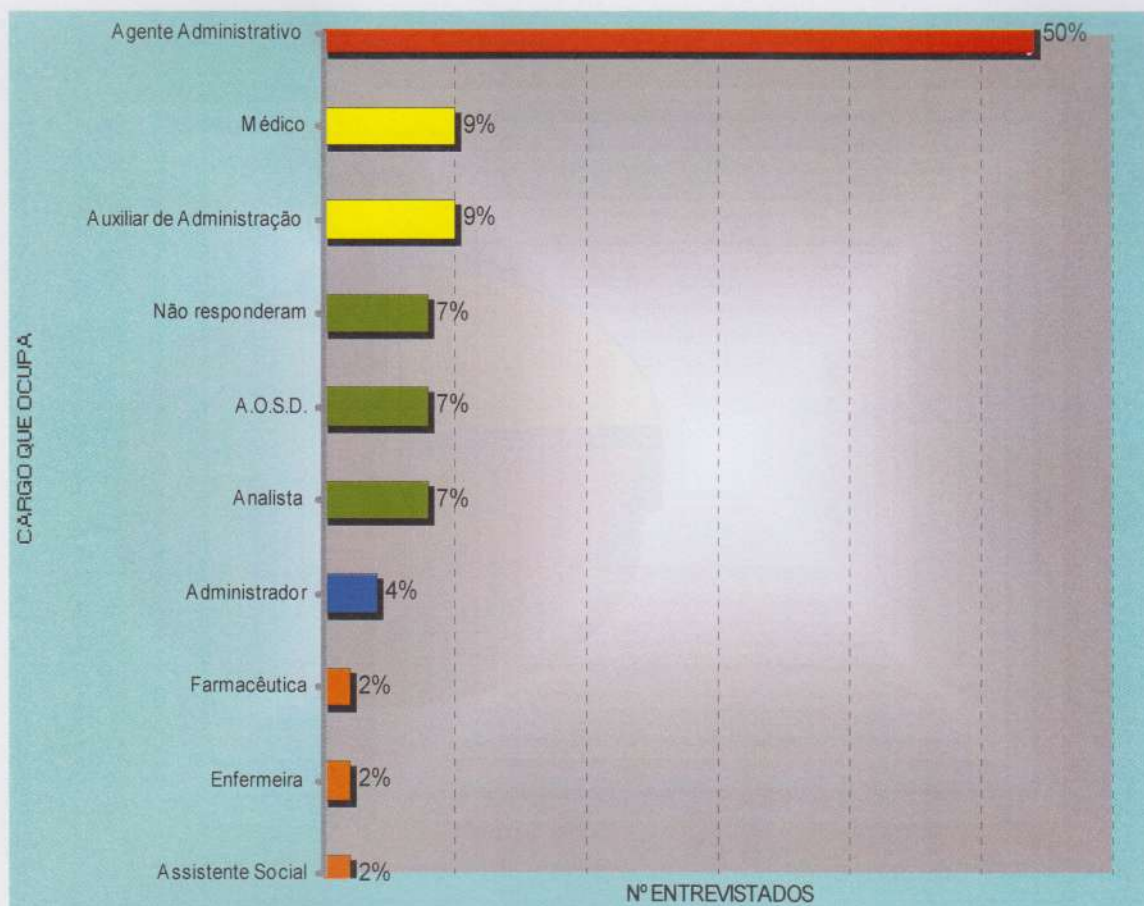


GRÁFICO 7 – Distribuição da população pesquisada quanto ao cargo que ocupa

Fonte: Pesquisa direta, MS/RN, Agosto (2005)

O gráfico acima demonstra que na função de Agente Administrativo atua 50% dos servidores, como Auxiliar Administrativo e Médico soma-se 18%, Analista e A.O.S.D. 7% cada cargo, 4% entre Enfermeira e Farmacêutica, 4% Administrador e 2% Assistente Social.

4.1.8 Função gratificada

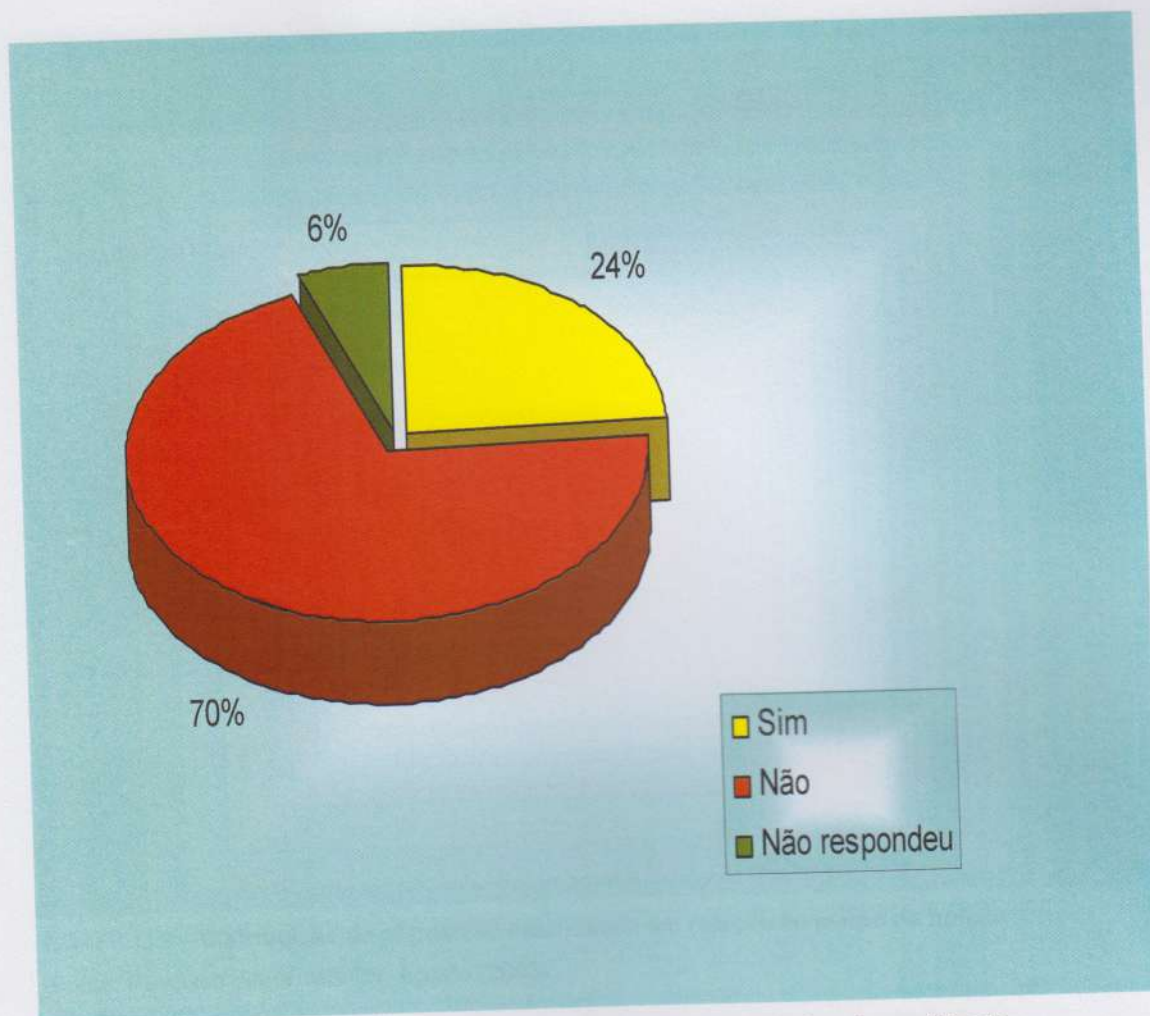


GRÁFICO 8 – Distribuição da população pesquisada em relação a função gratificada

Fonte: Pesquisa direta, MS/RN, Agosto (2005)

Observando o gráfico nº 8, conclui-se que 70% dos entrevistados não possuem função gratificada e 24% possui.

4.1.9 Tempo na função

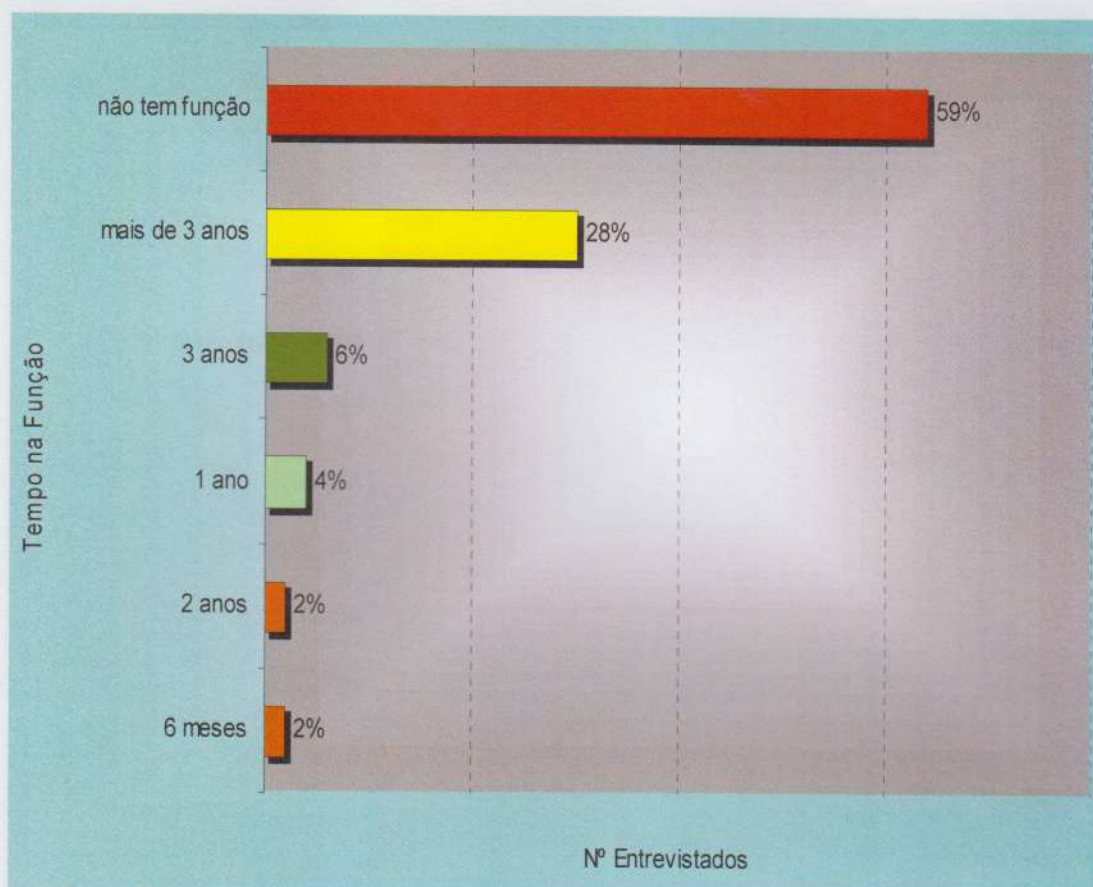


GRÁFICO 9 – Distribuição da população pesquisada em relação ao tempo na função

Fonte: Pesquisa direta, MS/RN, Agosto (2005)

Observando o gráfico acima, pode-se perceber que dos servidores que possuem função gratificada 28% estão a mais de 3 anos e outros 6% apenas a 3 anos.

4.1.10 Formação profissional



GRÁFICO 10 – Distribuição da população pesquisada quanto a formação profissional

Fonte: Pesquisa direta, MS/RN, Agosto (2005)

A formação profissional dos servidores do Núcleo Estadual do Ministério da Saúde no Rio Grande do Norte conta com uma variação que vai desde educação artística até serviço social, significando que a grande maioria 67% não respondeu por não ter sua formação correspondente com seu cargo, pois se encontra no nível médio, ou seja, mesmo tendo formação superior continua estagnado por falta de concurso público.

4.2 – AVALIAÇÃO DO SERVIÇO PÚBLICO

A forma como o servidor avalia o serviço público é um fator primordial para o desenvolvimento organizacional. Principalmente, quando os mesmos estão na condição prestadores de serviço, que necessitam mais ainda de bem estar e estar bem para tratar com respeito, cortesia e solidariedade o cliente.

4.2.1 Grau de satisfação no ambiente de trabalho

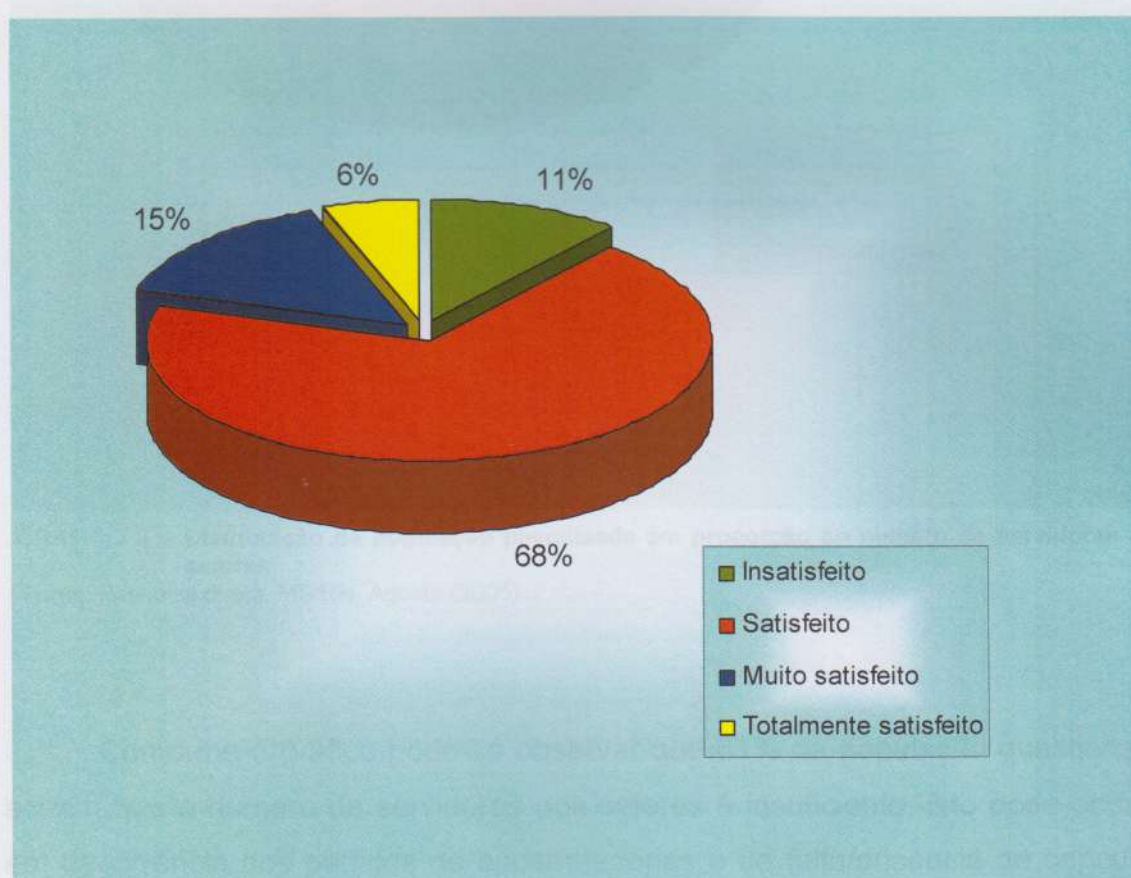


GRÁFICO 1 – Opinião dos pesquisados quanto o grau de satisfação no ambiente de trabalho
Fonte: Pesquisa direta, MS/RN, Agosto (2005)

A grande maioria, (68%) afirma que estão satisfeitos com o ambiente de trabalho.

4.2.2 Número de servidores nos setores

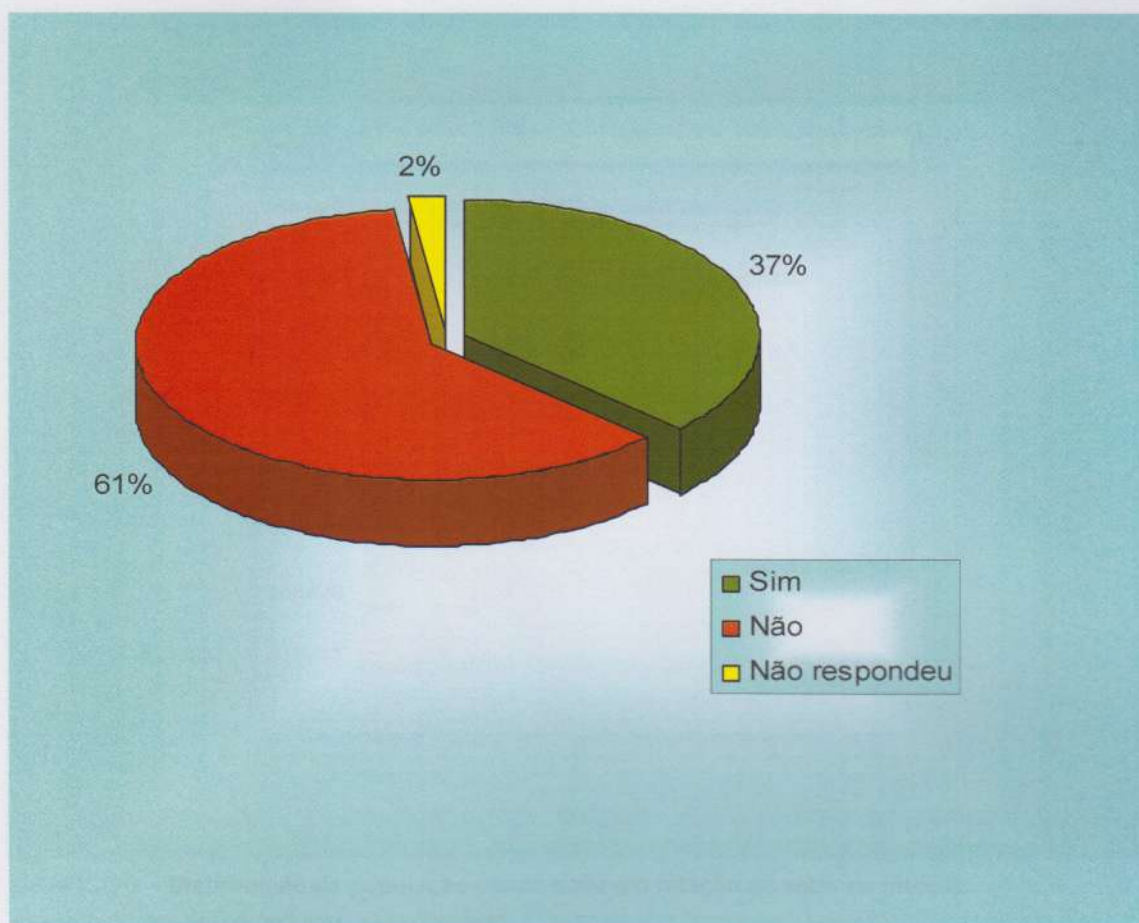


GRÁFICO 2 – Distribuição da população pesquisada em proporção ao número de servidores nos setores

Fonte: Pesquisa direta, MS/RN, Agosto (2005)

Conforme o gráfico pode-se observar que 61% da população questionada acham que o número de servidores nos setores é insuficiente, isto pode ocorrer em decorrência dos pedidos de aposentadorias e de falta/ausência de concurso público.

4.2.3 Setor de lotação

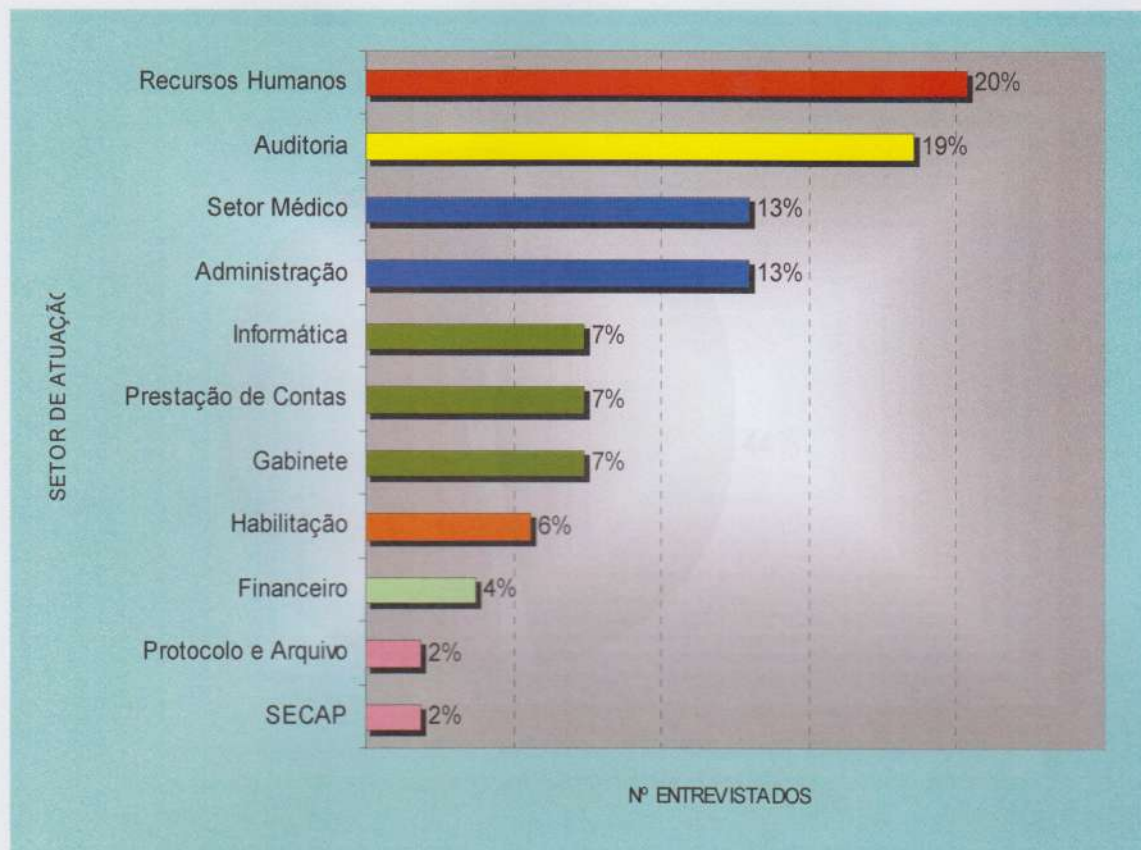


GRÁFICO 3 – Distribuição da população pesquisada em relação ao setor de lotação

Fonte: Pesquisa direta, MS/RN, Agosto (2005)

O gráfico nº 3 indica a quantidade de servidores lotados nos seus respectivos setores, onde 20% atua no Recursos Humanos e 19% na Auditoria, já na Administração e no Setor Médico atuam 13% em cada setor, 7% na Prestação de Contas, na Informática e Gabinete, 6% na Habilitação, 4% no setor Financeiro e 2% no SECAP e Protocolo e Arquivo.

4.2.4 Formação universitária x cargo ocupado

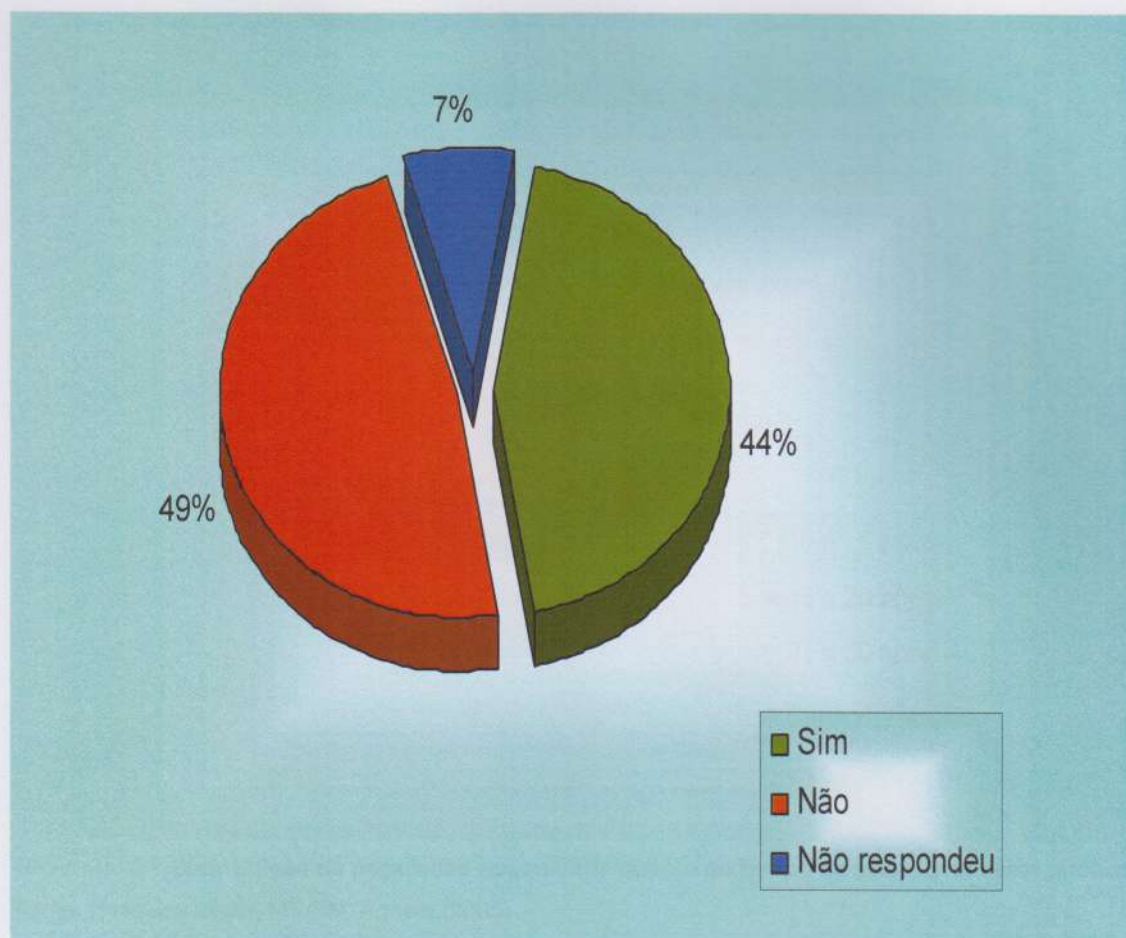


GRÁFICO 4 – Distribuição da população pesquisada em relação a formação universitária x cargo ocupado

Fonte: Pesquisa direta, MS/RN, Agosto (2005)

Como demonstrado no gráfico acima 44% dos servidores exercem cargo que corresponde a formação profissional recebida, enquanto que 49% estão em cargos que não corresponde a sua formação profissional.

4.2.5 Tempo de serviço no setor público

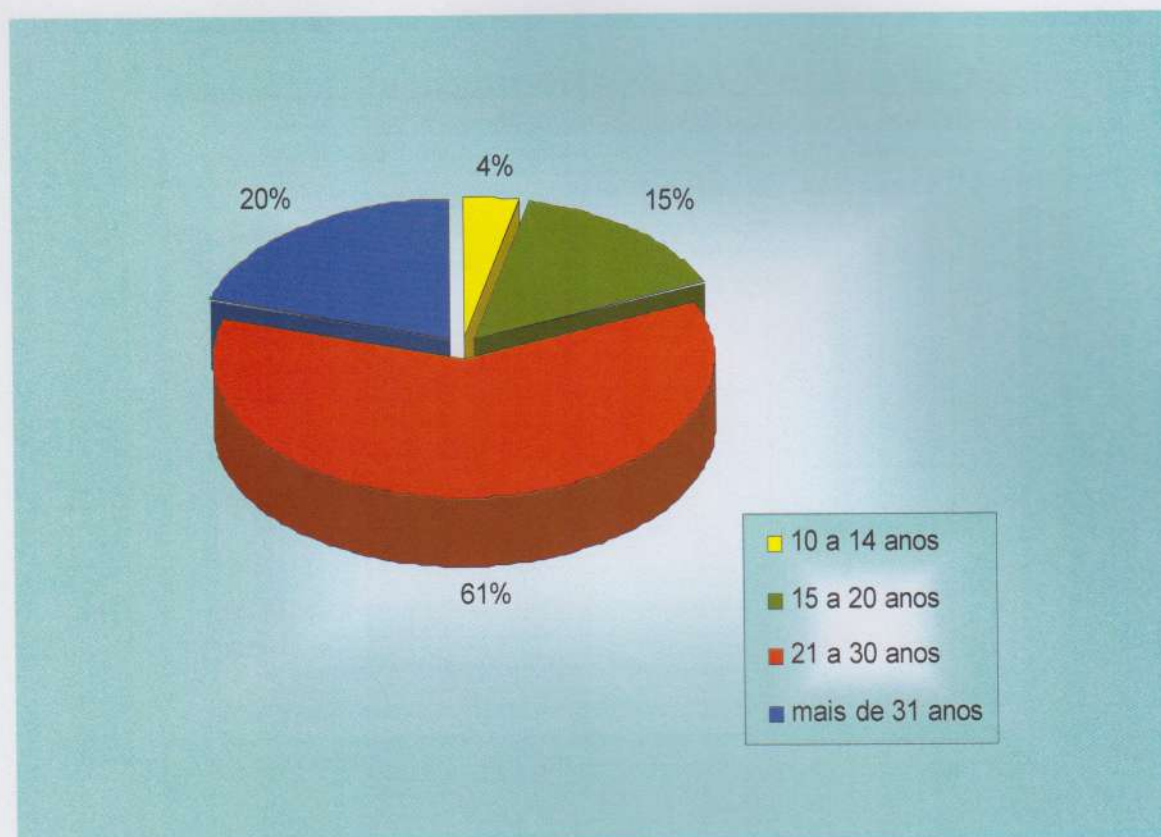


GRÁFICO 5 – Distribuição da população pesquisada quanto ao tempo de serviço no setor público

Fonte: Pesquisa direta, MS/RN, Agosto (2005)

De acordo com o gráfico nº 5 podemos concluir que a maioria dos entrevistados, 61%, tem entre 21 e 30 anos de trabalho no serviço público, enquanto que apenas 4% têm entre 10 e 14 anos de trabalho no serviço público.

4.2.6 Mudança da lei em relação a aposentadoria

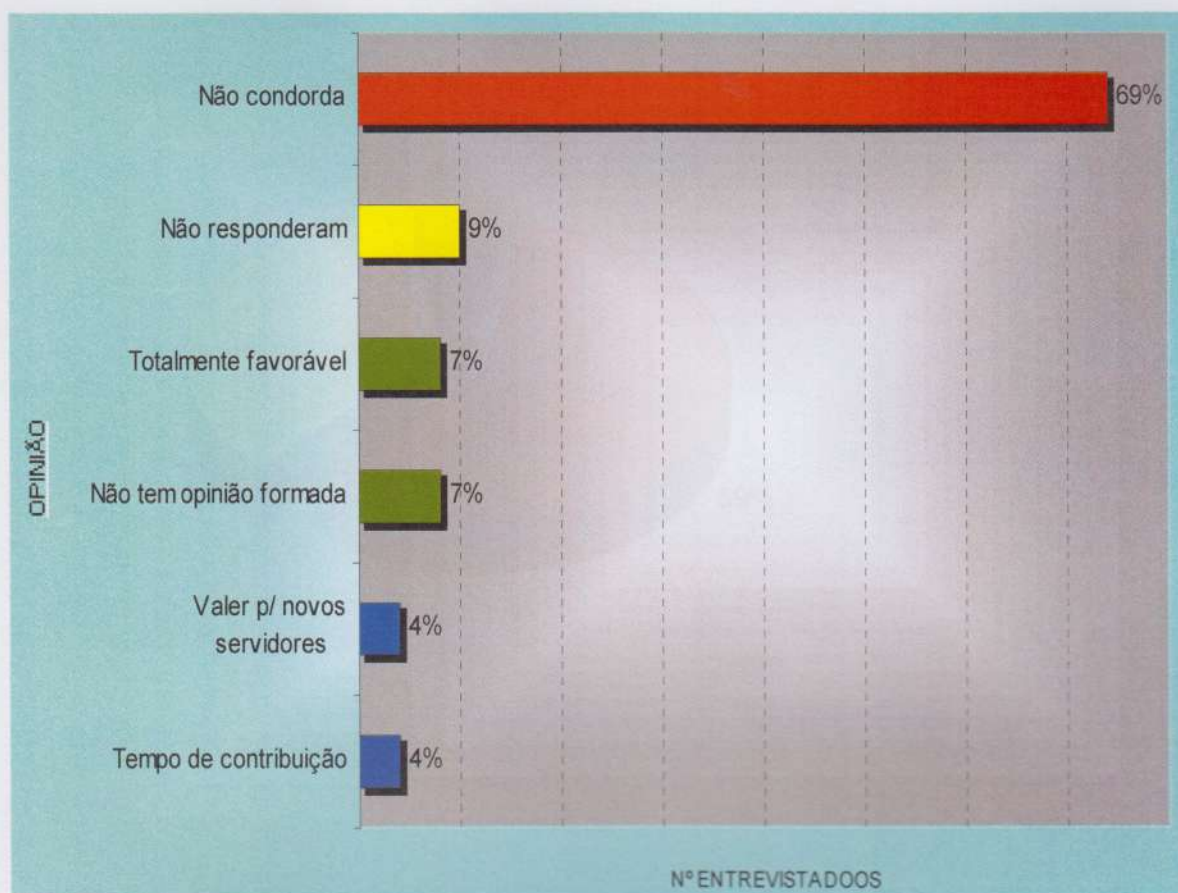


GRÁFICO 6 – Opinião dos pesquisados sobre a mudança da lei em relação a aposentadoria

Fonte: Pesquisa direta, MS/RN, Agosto (2005)

O gráfico nos mostra que 37% da população pesquisada discorda das mudanças ocorridas na lei da aposentadoria, isto demonstra um dos motivos de insatisfação do servidor público.

4.2.7 Alteração de idade ocorrida para aposentadoria

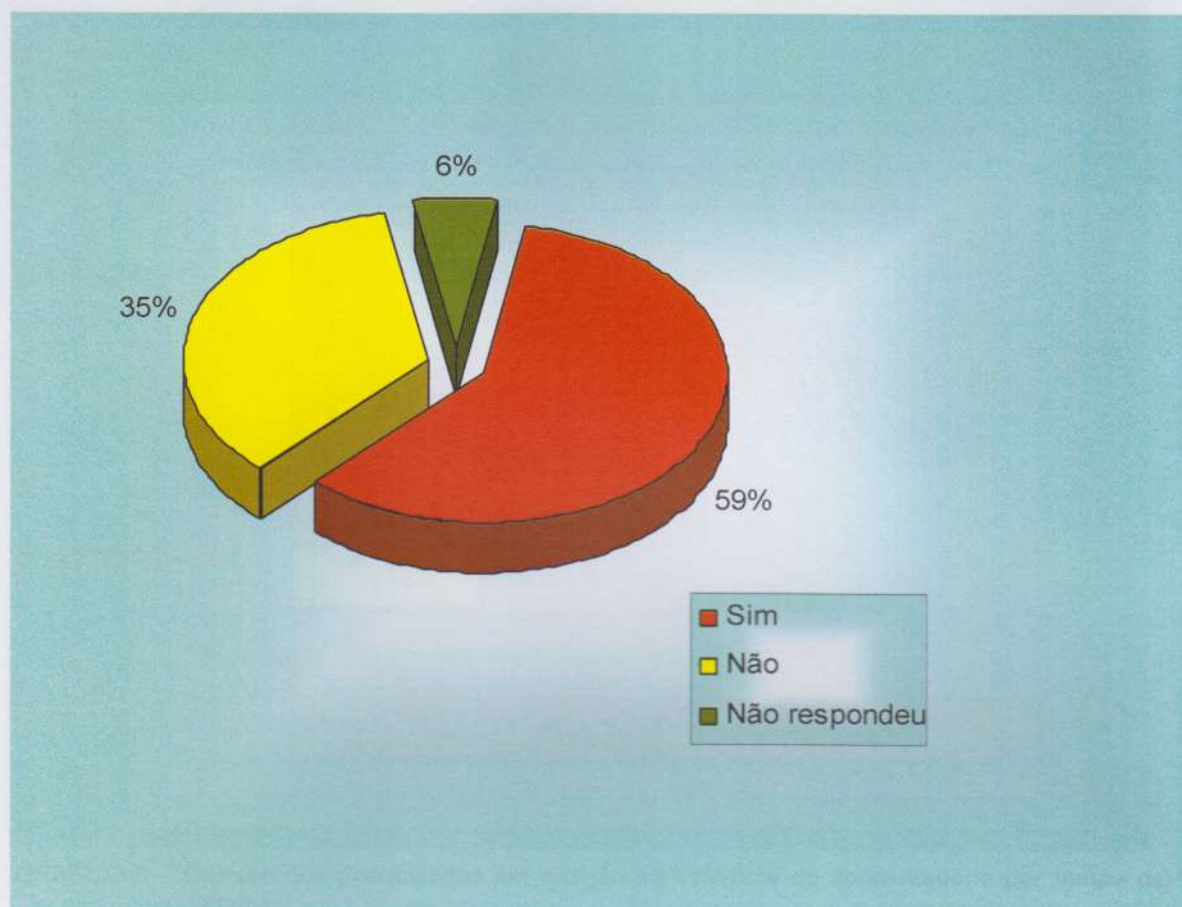


GRÁFICO 7 – Opinião dos pesquisados em função da mudança de idade ocorrida para aposentadoria

Fonte: Pesquisa direta, MS/RN, Agosto (2005)

Observando o gráfico nº 7, pode-se ver que 59% dos servidores concordam em prevalecer à aposentadoria de 30 anos para mulheres e 35 anos para homens, enquanto que 35% apenas optaram pela alteração da aposentadoria de 55 anos para mulheres e 60 anos para homens.

4.2.8 Aposentadoria quanto ao tempo de serviço

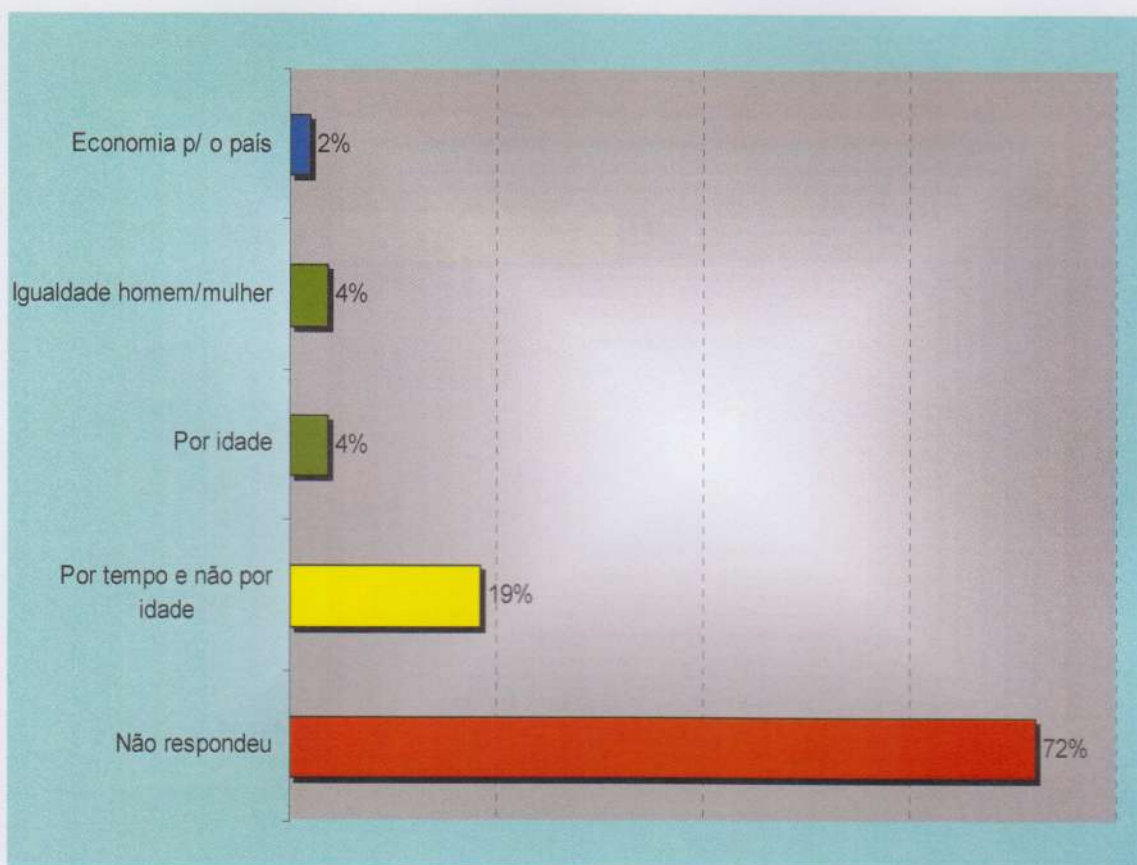


GRÁFICO 8 – Opinião dos pesquisados em relação ao benefício da aposentadoria por tempo de serviço

Fonte: Pesquisa direta, MS/RN, Agosto (2005)

De acordo com as informações citadas acima, 19% dos entrevistados responderam que a aposentadoria deveria ser por tempo de serviço e não por idade, 4% entendem que deve ser apenas por idade, enquanto que 4% percebem que deve ser igualdade para o homem quanto para a mulher.

4.2.9 Idade da mulher para aposentadoria

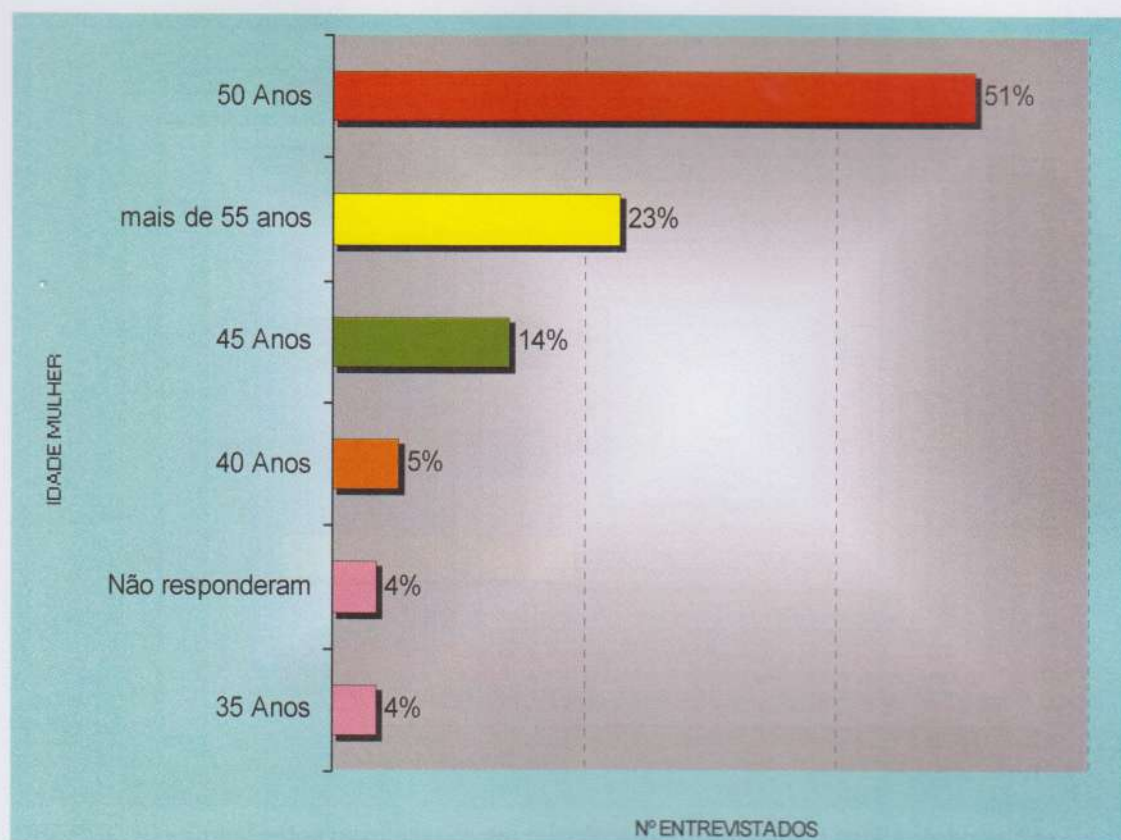


GRÁFICO 9 – Opinião dos pesquisados em relação a idade da mulher para aposentadoria

Fonte: Pesquisa direta, MS/RN, Agosto (2005)

Conforme o gráfico nº 9, os dados obtidos pelos entrevistados demonstram que 51% concordam que a mulher deve se aposentar aos 50 anos de idade, 23% com mais de 55 anos e 14% com 45 anos.

4.2.10 Idade do homem para aposentadoria

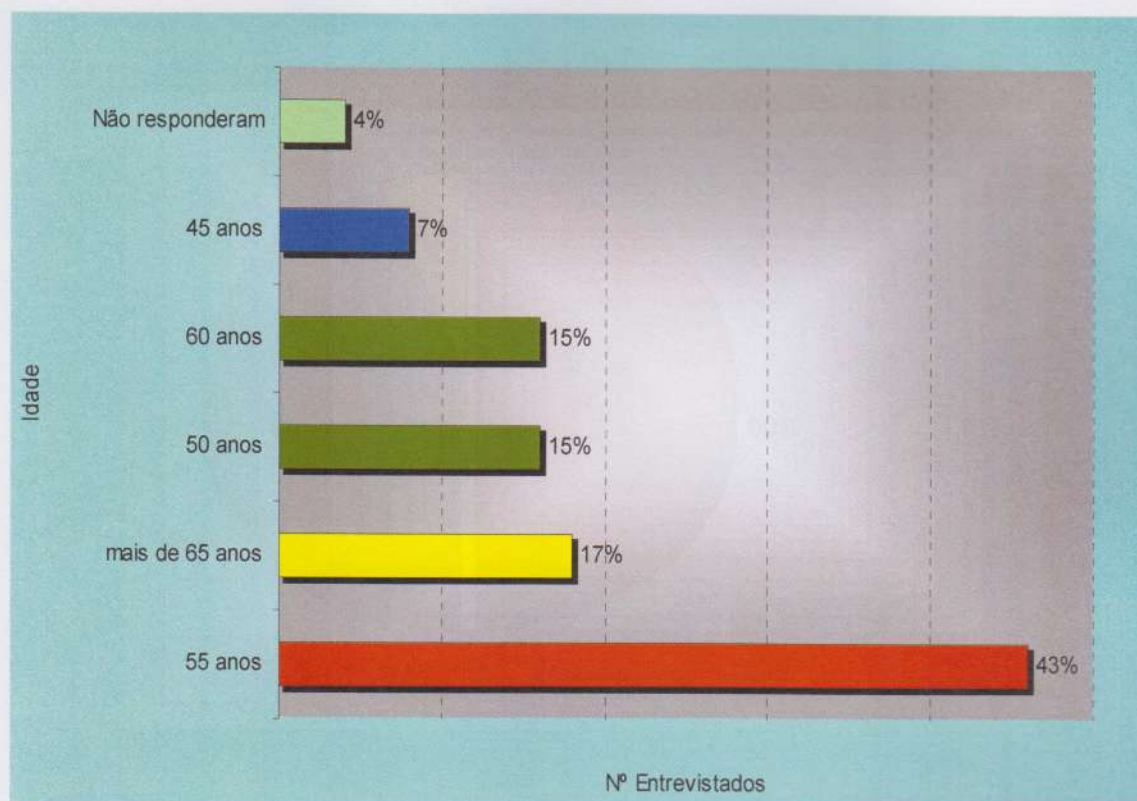


GRÁFICO 10 – Opinião dos pesquisados em relação a idade do homem para aposentadoria

Fonte: Pesquisa direta, MS/RN, Agosto (2005)

No gráfico 10, a opinião dos entrevistados sugere que 43% dos homens deve se aposentar aos 55 anos, 15% aos 60 anos, 17% com mais de 65 anos, 15% com 50 anos e apenas 7% com 45 anos. 50% dos servidores não pretendem trabalhar após a aposentadoria e 44% responderam que pretendem trabalhar na mesma área ou mesmo em outro lugar, mas na mesma área.

4.2.11 Permanência no mercado após aposentadoria

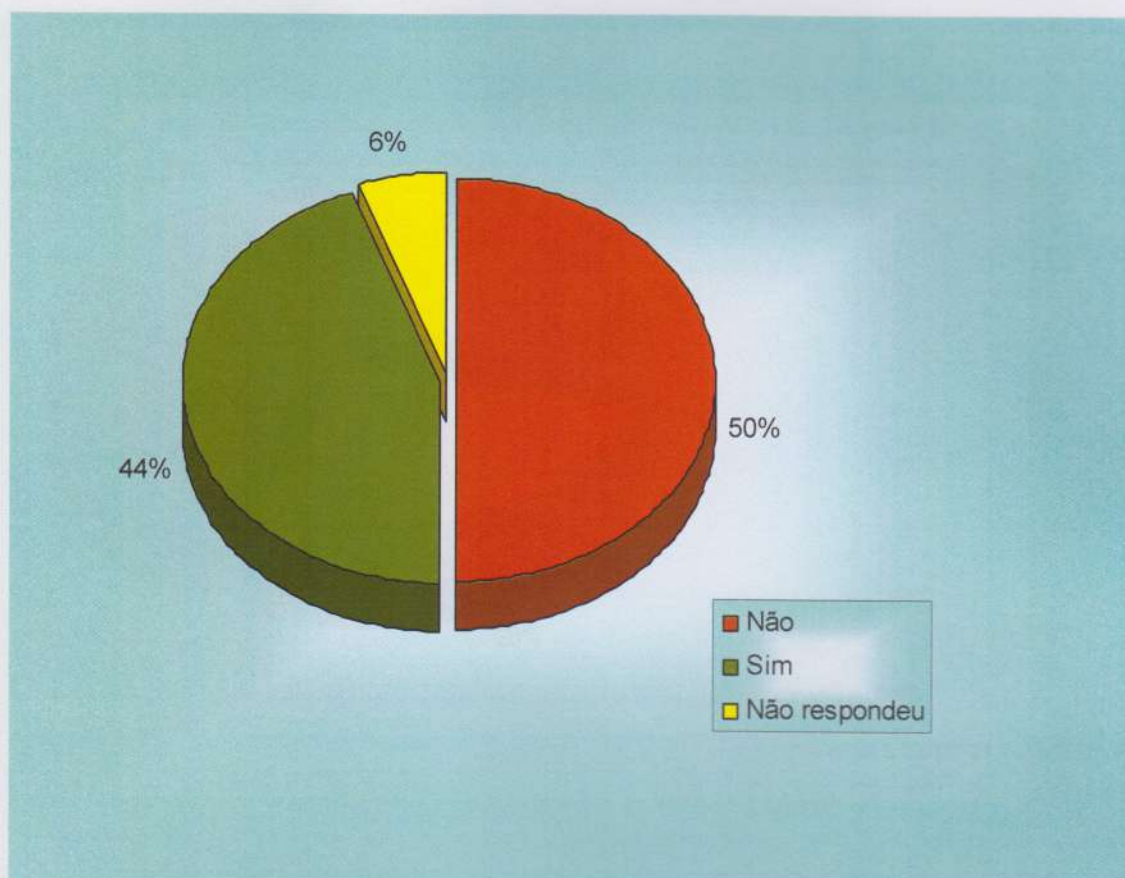


GRÁFICO 11 – Opinião dos pesquisados em relação a permanência no mercado após aposentadoria

Fonte: Pesquisa direta, MS/RN, Agosto (2005)

Segundo o gráfico representado acima, 50% dos servidores não pretendem trabalhar após a aposentadoria e 44% responderam que pretendem trabalhar na mesma área ou mesmo em outro lugar, mas na mesma área.

4.2.12 Motivação à aposentadoria

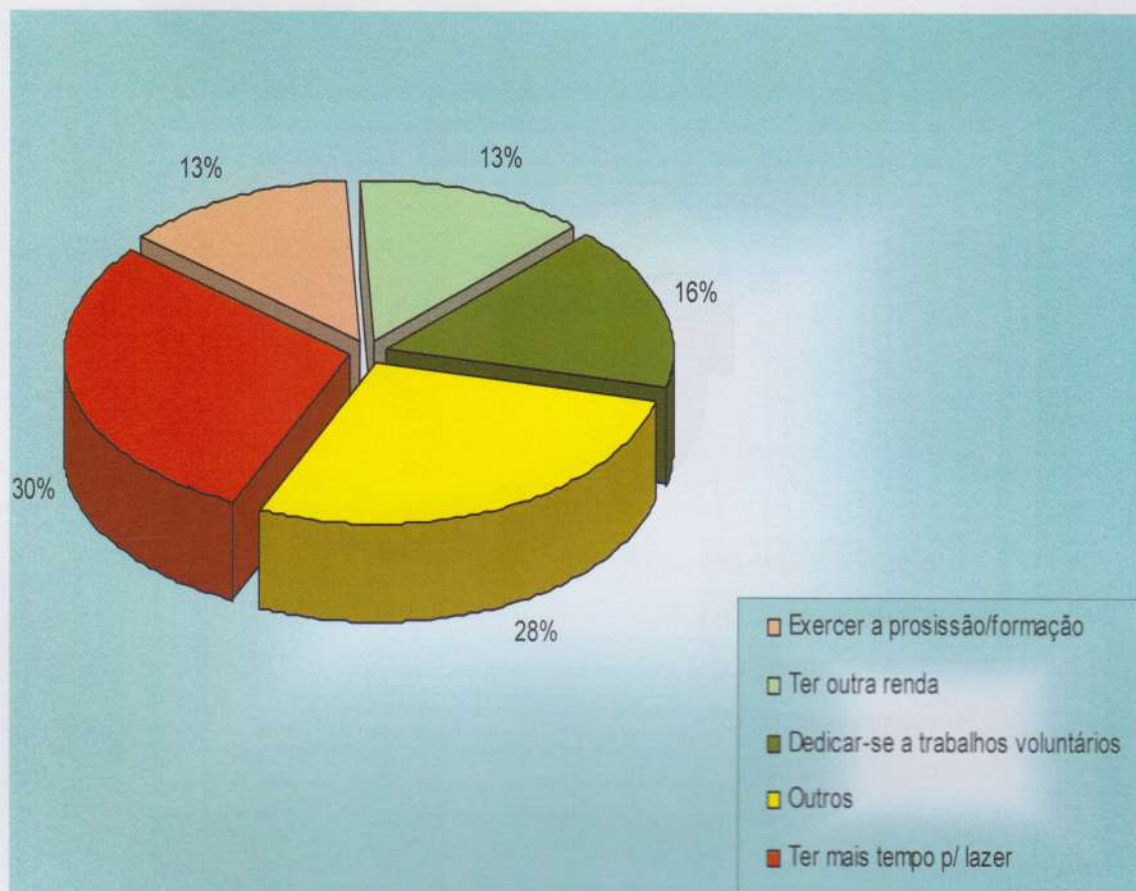


GRÁFICO 12 – Opinião dos pesquisados em relação a motivação à aposentadoria

Fonte: Pesquisa direta, MS/RN, Agosto (2005)

Observando o gráfico nº 12, onde identifica o tipo de motivação à aposentadoria, os entrevistados opinaram na seguinte forma: 30% pensam em ter mais tempo para o lazer, 28% tem opiniões variadas, 26% para dedicar-se a trabalhos voluntários.

4.2.13 Motivar à permanência do servidor na ativa

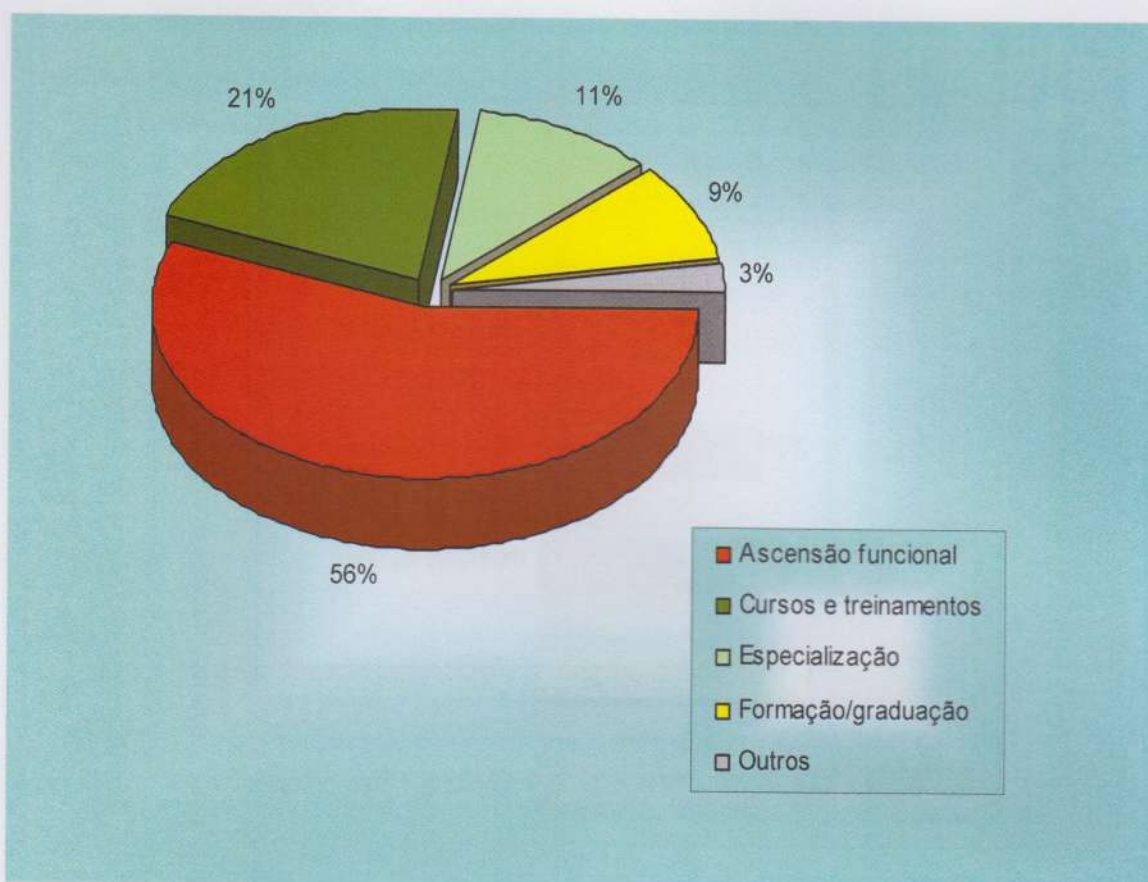


GRÁFICO 13 – Opinião dos pesquisados sobre o que o Governo poderia fazer para motivar a permanência do servidor na ativa

Fonte: Pesquisa direta, MS/RN, Agosto (2005)

Foi identificado através do gráfico nº 13 que a maior dificuldade encontrada na permanência dos servidores no serviço público, seria a falta de ascensão funcional com 56%, quanto a falta de cursos e treinamentos soma-se 21%, e 11% considerando a necessidade de especialização, formação e graduação.

4.2.14 Melhorias no serviço público

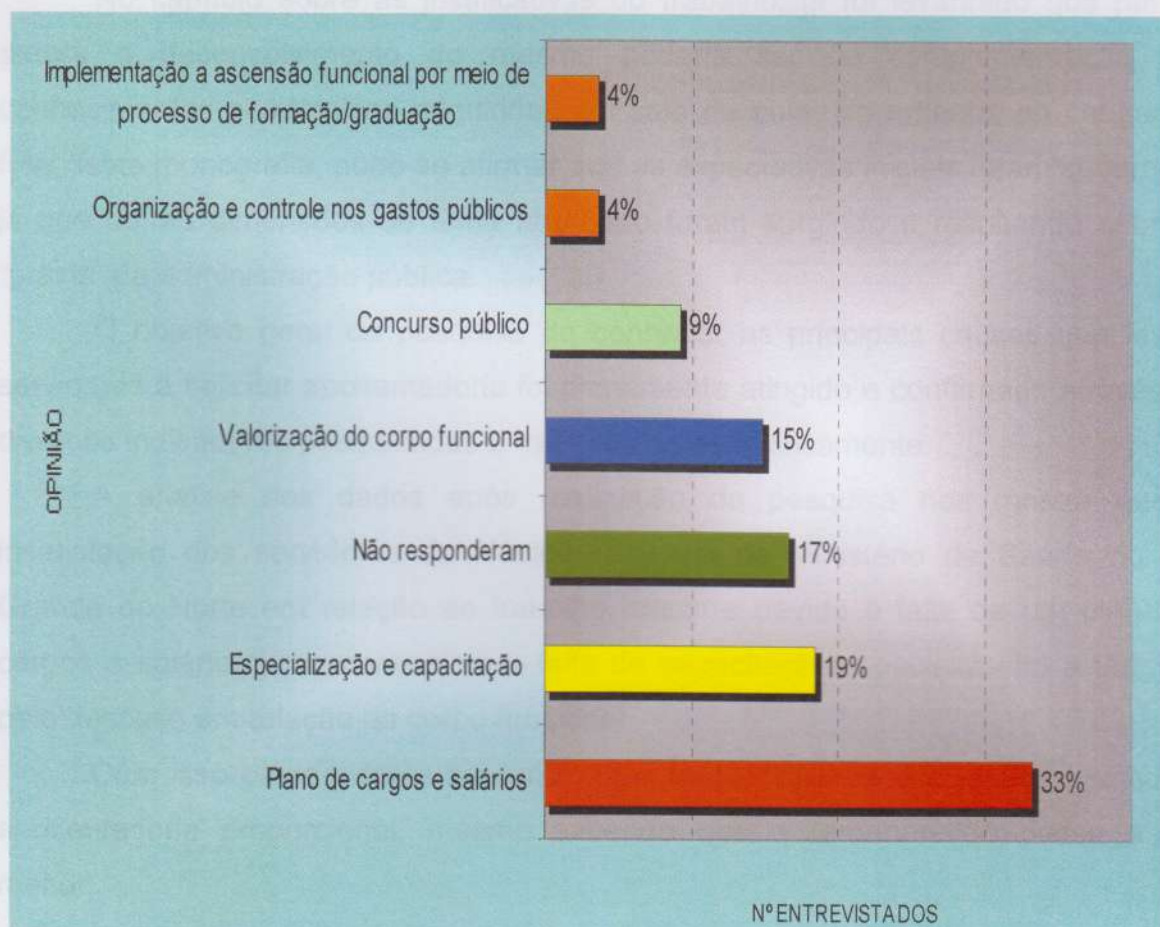


GRÁFICO 14 – Opinião dos pesquisados em relação as melhorias no serviço público

Fonte: Pesquisa direta, MS/RN, Agosto (2005)

De acordo com a opinião dos entrevistados quanto às melhorias no serviço público, pode-se observar que 33% opinaram por um plano de cargos e salários, 19% especialização e capacitação, 15% valorização do corpo funcional e 9% acham necessário o concurso público.

5 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

No capítulo sobre as justificativas do trabalho, já foi levantado que para a autora o desenvolvimento do mesmo poderia ser de complementação dos conhecimentos acadêmicos adquiridos em sala de aula. No entanto, ao chegar ao final desta monografia, pode-se afirmar que as expectativas iniciais foram superadas já que outras dimensões do tema abordado foram surgindo e resultando sobre a "práxis" da administração pública.

O objetivo geral da pesquisa de conhecer as principais causas que levam servidores a solicitar aposentadoria foi plenamente atingido e confirmado através de diversos indicadores pesquisados e trabalhados estatisticamente.

A análise dos dados após realização da pesquisa nos mostra que a insatisfação dos servidores do Núcleo Estadual do Ministério da Saúde no Rio Grande do Norte em relação ao trabalho, decorre devido a falta de um plano de cargos e salários juntamente com a falta de capacitação/especialização e também pelo descaso em relação ao corpo funcional.

Com isso os servidores procuram uma forma rápida e deliberada, pedindo a aposentadoria proporcional, mesmo sabendo que a remuneração passa a ser menor.

Diante deste contexto verifica-se que de acordo com os objetivos específicos, no perfil da população o universo pesquisado percebe-se que 54% são do sexo feminino, 59% são casados e possuem o terceiro grau completo.

Após tantas aposentadorias e há mais de dez anos sem concursos públicos, predominando a falta de servidores, a pesquisa analisada evidencia um quadro atual de 50% de servidores de 40 a 50 anos e 37% acima de 50 anos.

Dos entrevistados 61% estão no Núcleo Estadual do Ministério da Saúde entre 21 e 30 anos, 20% estão a mais de 31 anos e 15% estão de 15 a 20 anos, demonstrando com isso que está havendo uma demanda muito grande em relação a aposentadoria e não há substituição destes servidores, justificando o reduzido número de servidores por setor.

Como citado no corpo do trabalho, em relação ao contexto do problema no âmbito da redução do quadro de pessoal, a maioria dos servidores atravessam momentos de insatisfação acarretando um aumento do fluxo de tarefas e ineficiência

dos serviços, até mesmo em virtude de baixos salários. Conforme demonstrado na pesquisa confirmamos que apenas 27% ganham de R\$ 2.001,00 a R\$ 2.500,00.

Em decorrência de uma baixa remuneração e da insatisfação no próprio ambiente de trabalho cada vez mais o servidor se desencanta com o serviço público como foi demonstrado na pesquisa, onde 70% dos entrevistados não possuem função gratificada. Para quem tem, já ocupa há mais de 3 anos resultando um total de 28% e apenas 2% um pouco mais de 6 meses.

A situação do quadro de servidores do Núcleo Estadual do Ministério da Saúde no Rio Grande do Norte fica identificada através de opiniões relatadas pelos pesquisados, opiniões claras e evidentes quanto a insatisfação da redução de pessoal e o acúmulo de trabalho, demonstradas a partir da avaliação do serviço público.

De acordo com as mudanças das leis, identificam-se alguns fatores que motivam a aposentadoria, principalmente quando o servidor se sente mais vulnerável, provocando um maior desconforto e menos prazer em trabalhar. Antes de 1998 exigia-se para a aposentadoria o tempo de serviço ou apenas a idade, ou seja, 25 anos de serviço para a mulher e 30 anos para o homem, enquanto que a idade seria de 30 anos para a mulher e 35 anos para o homem. Atualmente com a EC 41 de 31/12/03, a mulher se aposenta com 55 anos de idade e 30 anos de tempo de serviço concomitantemente e o homem com 60 anos e 35 anos de tempo de serviço. Este é identificado como um dos motivos que os servidores buscam tão rápido uma aposentadoria.

Com relação à mudança da lei sobre a aposentadoria, 69% dos entrevistados não concordam, pois na opinião deles existe o direito adquirido, considerando a aposentadoria anterior a EC 20, que dava direito ao tempo e a idade separadamente.

A opinião dos entrevistados em relação à aposentadoria mostra que 59% concordam em prevalecer o tempo de 30 anos para mulher e 35 anos para homem, enquanto que 35% não concordam, pois passaria a ser 55 anos para as mulheres e 60 anos para o homem. A maioria acha que a aposentadoria cedo faz com que o servidor aproveite mais a vida.

A função de agente administrativo é ocupada por 50% dos entrevistados, significando que um grande número é nível superior, pois a maioria prestou

concurso para nível médio, permanecendo até hoje confirmando assim o referencial teórico aonde mostra o rol das insuficiências da administração pública.

De acordo com a pesquisa de grau de satisfação no local de trabalho 68% dos entrevistados se dizem satisfeitos, mesmo sabendo que o preconceito existe até hoje, pois são consideradas pessoas relapsas sem nenhuma responsabilidade ou comprometimento, apesar de tudo apenas 11% são insatisfeitos.

61% concordam que o número de servidores não é suficiente para o andamento do trabalho nos setores. A falta de concurso público contribuiu na redução no quadro de pessoal, considerando que com o excesso de aposentadorias não houve a devida substituição.

Com isso soma-se apenas 4% que são totalmente favoráveis à mudança da aposentadoria quanto a idade, pois algum tempo atrás as pessoas iniciavam suas vidas profissionais muito mais cedo e através dos concursos públicos, motivo pelo o qual o Ministério da Saúde está tão carente, já 19% dos entrevistados responderam que concordam com a alteração da aposentadoria por tempo de serviço e não por idade.

Segundo a pesquisa 51% dos servidores (mulher) devem se aposentar com 50 anos de idade, 23% com mais de 55 anos e apenas 4% com apenas 35 anos. Quanto aos servidores (homem) 43% devem se aposentar com 55 anos, 15% aos 60 anos e apenas 7% aos 45 anos. Como foi citada no referencial teórico uma carreira propriamente dita dura em média 30 anos, onde no final o servidor deveria ganhar 3 vezes mais.

Foi detectado através da pesquisa que 50% dos servidores não pretendem trabalhar após a aposentadoria e 44% pretende trabalhar na mesma área ou mesmo em outro lugar, mas na mesma área.

Em relação ao tipo de motivação à aposentadoria, 30% dos entrevistados pensam em ter mais tempo para o lazer, 28% tem opiniões variadas, muitas vezes por não ter uma opinião formada ainda, onde demonstram que não estão preparados para a aposentadoria, 26% para dedicar-se a trabalhos voluntários, 13% pensam em complementar a renda, neste caso a falta de ascensão funcional e a falta do plano de carreira e os outros 13% sentem necessidade de exercer sua profissão/formação, coisa rara de ocorrer no serviço público.

A maior dificuldade encontrada na permanência dos servidores no serviço público, seria a falta de ascensão funcional com 56%, ou seja, insatisfação em

relação a remuneração, quanto a falta de cursos e treinamentos soma-se 21%, e 11% considerando a necessidade de especialização, formação e graduação.

De acordo com a opinião dos entrevistados quanto a melhoria no serviço público, observou-se que 33% opinaram por um plano de cargos e salários, 19% especialização e capacitação, 15% valorização do corpo funcional e 9% acham necessário o concurso público.

Foram mencionados ainda problemas relativos as chefias, como por exemplo a falta de autonomia levando os servidores a uma pressão desnecessária provocando a perda nas expectativas e nos projetos de vida. Todo este contexto incide em momentos de desilusões em todo um processo, tanto na vida pessoal como profissional. São acontecimentos rotineiros, do dia-a-dia, um olhar atravessado, um bom dia que não foi retribuído, um desprezo pela sua opinião, um projeto que não foi aprovado. De repente podem-se ver os sonhos dos servidores desabarem.

Para que tudo isso seja devidamente solucionado é necessário ser bem-sucedido tanto na vida pessoal como profissional, ou seja, ser reconhecido, prestigiado, sentir que está crescendo. Já dizia Érico Veríssimo: "Não deixe que a saudade sufoque, que a rotina acomode, que o medo impeça de tentar. Desconfie do destino e acredite em você. Gaste mais horas realizando que sonhando, fazendo que planejando, vivendo que esperando porque, embora quem quase morre esteja vivo, quem quase vive já morreu".

Estudiosos em comportamento humano demonstram alguns passos para não se desanimar e se buscar forças dentro do evento para se superar. São eles:

- Jamais se considere uma pessoa derrotada. Avalie o que aconteceu e aprenda com o fracasso;
- Nenhum pessimista jamais descobriu os segredos das estrelas, nem velejou a uma terra inexplorada, nem abriu um novo céu para o espírito humano;
- Faça a diferença no seu trabalho, dê algo a mais do que esperam de você, dê aquele *plus* que só você sabe qual, faça mais;
- É bom lembrar que o espírito se enriquece com aquilo que recebe; o coração com aquilo que dá;
- Mantenha os pés no chão. Avalie bem a situação da empresa e a sua. Não alimente expectativas que não possam se cumprir;
- Estabeleça metas e objetivos que possam ser cumpridos;

- Nunca esqueça que a morte do homem começa no instante em que ele desiste de aprender. Aprender é a maior lição da vida;
- Alimente sua auto-estima, não fique tão dependente da opinião dos outros e dos acontecimentos. Confie mais em você e nas suas capacidades independentemente do que está acontecendo ao seu redor e acredite;
- Se um dia fizeres algo e não fores reconhecido, não fique triste, pois o sol dá um espetáculo incrível a cada manhã e a maioria do planeta está dormindo;
- Cultive as outras coisas que são importantes para você, seus amigos, filhos, família. Seja bom para com os outros, faça o bem, doe-se sem pensar em benefícios, conviva mais com aqueles que lhe prestigiam, que gostam de você. Escolha as pessoas ao seu redor, conviva mais com pessoas positivas que lhe fazem bem;
- Todos nós tomamos diferentes trilhas na vida; mas não importa para onde vamos, sempre aproveitamos um pouco de cada uma delas em toda parte;
- Caso seja necessário, recue com humildade, e logo após, avance com convicção;
- Um dos grandes segredos da vitória é a competitividade criativa e saudável;
- Fique atento aos movimentos do mundo e reconheça o seu papel e o seu espaço. Decida pela sua passagem, será leve e otimista ou será pesada e sufocante? O que você decidir o universo proporcionará.

Diante dos resultados deste estudo, recomenda-se a empresa em tela elaborar um projeto de endomarketing, empresa, trabalho, ambiente e comunicação interna, equivalente aos 4 P's, elegendo a área de Recursos Humanos como prioritária, com ênfase nas políticas de gestão de pessoas, onde a distribuição e relacionamento possuam iniciativas concretas de estímulo à motivação das pessoas. Como apoio à estrutura do projeto é imprescindível definir uma metodologia de planejamento, levando em consideração os momentos distintos que devem anteceder a aferição e avaliação dos resultados.

Propõe-se uma estrutura organizacional em relação aos setores, promovendo concursos públicos e terceirizando os serviços ou pessoas, sejam estagiários ou contratados, minimizando assim problemas de relacionamentos e insatisfações no local de trabalho.

Um outro dado importante seria a existência de ascensão funcional, de um plano de carreira, onde os servidores passarão a sentir-se mais valorizados, onde naturalmente diminuirão os pedidos de aposentadorias, sejam elas integrais/ proporcionais.

De acordo com a população pesquisada conclui-se que é imprescindível treinamentos e capacitação na formação profissional universitária, onde se permita um salário adequado referente ao nível de cada servidor.

Sugere-se ainda que no âmbito federal o servidor público seja reconhecido e, consequentemente valorizado perante a sociedade.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. 13. ed. Rio de Janeiro: CP&A, 2003.

CERVO, Amadeu Lúiz; BERVIAN, Pedro Alcino. Metodologia científica. 4. ed. São Paulo: Makron Books, 1996.

CHIPPENATO, Malberto. Administração, Teoria, Processo e Prática. São Paulo: McGraw-Hill, 1995.

Os novos paradigmas: as mudanças fazendo com empresa. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

Recursos humanos. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1994.

DINIZ, Paulo de Menezes Ferreira. Previdência Social do Servidor Público. Brasília: Brasília Jurídica, 2005.

DRUCKER, Peter. Administrando para o futuro: os anos 90 e o século do século. São Paulo: Pioneira, [199?].

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. Gestão de recursos humanos: novos desafios. [Brasília]: ENAP, [200?].

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Dicionário Aurélio básico da língua portuguesa. Folha de São Paulo: São Paulo: Nova Fronteira, 1995.

GIL, Antônio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. São Paulo: Atlas, 1991.

KANAANE, Roberto. O homem numa no século XXI: comportamento humano em organizações. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Tipos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

LUZ, Ricardo Silveira. Clima Organizacional. Rio de Janeiro: Qualmark, 1995.

REFERÊNCIAS

ACEVEDO, Cláudia Rosa; NOHARA, Jouliana Jordan. **Monografia no curso de administração**: guia completo de conteúdo e forma. São Paulo: Atlas, 2004.

ART. 186 da lei 8.112/90. Disponível em: < <http://www.digi.com.br/spy.php>>. Acesso em: 8/05/2005.

BARROS, Aidil Jesus da Silveira; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Fundamentos de metodologia científica**: um guia para iniciação científica. 2. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2000.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. 13. ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2003.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica**. 4. ed. São Paulo: Makron Books, 1996.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração, Teoria, Processo e Prática**. São Paulo: McGraw-Hill, 1985.

_____. **Os novos paradigmas**: as mudanças mexendo com empresas. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

_____. **Recursos humanos**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

DINIZ, Paulo de Matos Ferreira. **Previdência Social do Servidor Público**. Brasília: Brasília Jurídica, 2005.

DRUCKER, Peter. **Administrando para o futuro**: os anos 90 e a virada do século. São Paulo: Pioneira, [199?].

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. **Gestão de recursos humanos**: novos desafios. [Brasília]: ENAP, [2003].

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário Aurélio básico da língua portuguesa**: Folha de São Paulo. São Paulo: Nova Fronteira, 1995.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1991.

KANAANE, Roberto. **O homem rumo ao século XXI**: comportamento humano nas organizações. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Tipos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

LUZ, Ricardo Silveira. **Clima Organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1995.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Introdução à administração**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1995.

MITOS e verdades: Disponível em: <<http://www.rh.com.br/ler.php>>. Acesso em: 13/03/2005.

MOTTA, Fernando C.P. **Teoria Geral da Administração**: uma introdução. 21 ed. [São Paulo]: Pioneira, 2002.

NOGUEIRA, Roberto Passos; SANTANA, José Paranaguá de. **Gestão de recursos Humanos do Setor Público**. Disponível em: <<http://www.rh.com.br/ler.php>>. Acesso em: 13/03/2005.

PEREIRA, Bresser. **Da administração pública burocrática à gerencial**. Disponível em: <<http://bresserpereira.com.br>>. Acesso em 13/03/2005.

REFORMA do Estado e gestão do trabalho. Disponível em: <<http://www.rh.com.br/ler.php>>. Acesso em: 13/03/2005.

RESOLUÇÃO nº 124. **Diário Oficial**. Disponível em: <[http://diariooficial.com.br/ministerio da saúde](http://diariooficial.com.br/ministerio%20da%20saude)>. Acesso em: 10/05/2005.

ROBBINS, Stephen. **Administração**: mudanças e perspectivas. São Paulo: Saraiva, 2000.

SALDANHA, Fabiano. **Gestão de RH em instituições públicas**. Disponível em: Disponível em: <http://www.rh.com.br/ler.php>. Acesso em: 11/02/2005.

SAMARA, Beatriz Santos; BARROS, Carlos de. **Pesquisa de Marketing**: conceitos e metodologia. 3. ed. São Paulo: Afiliada, 2002.

Serviço Público. **Apresentação**. Disponível em: <<http://www.rh.com.br/ler.php>>. Acesso em 07/05/2005.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

LEGISLAÇÃO

Decreto 225/91 - Aprova a estrutura regimental do INAMPS e das Coordenações de Cooperação Técnica e Controle nos Estados.

Decreto 992/93 - Aprova a estrutura regimental transitória do INAMPS e cria Funções de Representação.

Lei 5.508/93 - Extingue o INAMPS, estabelece a criação do Sistema Nacional de Saúde e dá um prazo de noventa dias para o Poder Executivo proceder à reestruturação global do Ministério da Saúde.

Lei 1.147/00 - Regulariza e reordena as atividades técnico-operacionais no âmbito dos Núcleos Especiais do Ministério da Saúde em cada Unidade Federada, para execução das atividades técnicas e administrativas das unidades organizacionais do Ministério da Saúde.

ANEXOS

Lei 284/1935 - Reajusta os quadros e os vencimentos do funcionalismo público civil da União e estabelece diversas providências.

Lei 5.112/90 - Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais.

Lei 1.711/62 - Estatuto dos funcionários públicos civis da União.

Emenda Constitucional 20 (de 1996) - Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências.

Emenda Constitucional 40 - Altera o inciso V do art. 163 e o art. 182 da Constituição Federal, e o caput do art. 52 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Art. 1º - O inciso V do art. 163 da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

ANEXO A: LEGISLAÇÃO

Decreto 229/91 – Aprova a estrutura regimental do INAMPS e das Coordenações de Cooperação Técnica e Controle nos Estados.

Decreto 809/93 – Aprova a estrutura regimental transitória do INAMPS e cria Escritórios de Representação.

Lei 8.689/93 – Extingue o INAMPS, estabelece a criação do Sistema Nacional de Auditoria e dá um prazo de noventa dias para o Poder Executivo proceder à reestruturação global do Ministério da Saúde.

Lei 1.147/00 – Regulariza e reordena as atividades técnico-operacionais no âmbito dos Núcleos Estaduais do Ministério da Saúde em cada Unidade Federada, para execução das atividades técnicas e de suporte logístico às unidades organizacionais do Ministério da Saúde.

Lei 284/1936 – Reajusta os quadros e os vencimentos do funcionalismo público civil da União e estabelece diversas providências.

Lei 8.112/90 – Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais.

Lei 1.711/52 – Estatuto dos funcionários públicos civis da União.

Emenda Constitucional 20 (de 1998) – Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências.

Emenda Constitucional 40 - Altera o inciso V do art. 163 e o art. 192 da Constituição Federal, e o caput do art. 52 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Art. 1º - O inciso V do art. 163 da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 163 - Lei complementar disporá sobre:

I - finanças públicas;

II - dívida pública externa e interna, incluída a das autarquias, fundações e demais entidades controladas pelo Poder Público;

III - concessão de garantias pelas entidades públicas;

IV - emissão e resgate de títulos da dívida pública;

V - fiscalização financeira da administração pública direta e indireta

VI - operações de câmbio realizadas por órgãos e entidades da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

VII - compatibilização das funções das instituições oficiais de crédito da União, resguardadas as características e condições operacionais plenas das voltadas ao desenvolvimento regional.

Art. 2º - O art. 192 da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

O sistema financeiro nacional, estruturado de forma a promover o desenvolvimento equilibrado do País e a servir aos interesses da coletividade, em todas as partes que o compõem, abrangendo as cooperativas de crédito, será regulado por leis complementares que disporão, inclusive, sobre a participação do capital estrangeiro nas instituições que o integram.

Emenda Constitucional 41 – Modifica os arts. 37, 40, 42, 48, 96, 149 e 201 da Constituição Federal, revogam o inciso IX do § 3 do art. 142 da Constituição Federal e dispositivos da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, e dá outras providências.

Art. 37 - A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

A remuneração e o subsídio dos ocupantes de cargos, funções e empregos públicos da administração direta, autárquica e fundacional, dos membros de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dos detentores de mandato eletivo e dos demais agentes políticos e os proventos, pensões ou outra espécie remuneratória, percebidos cumulativamente ou não, incluídas as vantagens pessoais ou de qualquer outra natureza, não poderão exceder o subsídio mensal, em espécie, dos Ministros do Supremo Tribunal Federal, aplicando-se como limite, nos Municípios, o subsídio do Prefeito, e nos Estados e no Distrito Federal, o subsídio mensal do Governador no âmbito do Poder Executivo, o subsídio dos Deputados Estaduais e Distritais no âmbito do Poder Legislativo e o subsídio dos Desembargadores do Tribunal de Justiça, limitado a noventa inteiros e vinte e cinco centésimos por cento do subsídio mensal, em espécie, dos Ministros do Supremo Tribunal Federal, no âmbito do Poder Judiciário, aplicável este limite aos membros do Ministério Público, aos Procuradores e aos Defensores Públicos.

Art. 40 - Aos servidores titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, é assegurado o regime de previdência de caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do respectivo ente público, dos servidores ativos e inativos e dos pensionistas, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial e o disposto neste artigo.

§3º - Para o cálculo dos proventos de aposentadoria, por ocasião da sua concessão, serão consideradas as remunerações utilizadas como base para as contribuições do servidor aos regimes de previdência.

§7º - Lei disporá sobre a concessão do benefício de pensão por morte, que será igual:

- I - ao valor da totalidade dos proventos do servidor falecido, até o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social de que trata o art. 201, acrescido de setenta por cento da parcela excedente a este limite, caso aposentado à data do óbito.

II - ao valor da totalidade da remuneração do servidor no cargo efetivo em que se deu o falecimento, até o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social de que trata o art. 201, acrescido de setenta por cento da parcela excedente a este limite, caso em atividade na data do óbito.

§8º - É assegurado o reajustamento dos benefícios para preservá-los, em caráter permanente, o valor real, conforme critérios estabelecidos em lei.

§15 - O regime de previdência complementar de que trata o § 14 será instituído por lei de iniciativa do respectivo Poder Executivo, observado o disposto no art. 202 e seus parágrafos, no que couber, por intermédio de entidades fechadas de previdência complementar, de natureza pública, que oferecerão aos respectivos participantes planos de benefícios somente na modalidade de contribuição definida.

§17 - Todos os valores de remuneração considerados para o cálculo do benefício previsto no § 3º serão devidamente atualizados, na forma da lei.

§18 - Incidirá contribuição sobre os proventos de aposentadorias e pensões concedidas pelo regime de que trata este artigo que superem o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social de que trata o art. 201, com percentual igual ao estabelecido para os servidores titulares de cargos efetivos.

§19 - O servidor de que trata este artigo que tenha completado as exigências para aposentadoria voluntária, estabelecidas no § 1º, III, a, e que opte por permanecer em atividade fará jus a um abono de permanência equivalente ao valor da sua contribuição previdenciária até completar as exigências para aposentadoria compulsória.

§20 - Fica vedada a existência de mais de um regime próprio de previdência social para os servidores titulares de cargos efetivos, e de mais de uma unidade gestora do respectivo regime em cada ente estatal.

Art. 42 - Os membros das Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares, instituições organizadas com base na hierarquia e disciplina, são militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios.

Art. 48 - Cabe ao Congresso Nacional, com a sanção do Presidente da República:

§2º - Aos pensionistas dos militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios aplica-se o que for fixado em lei específica do respectivo ente estatal.

I - sistema tributário, arrecadação e distribuição de rendas;

II - plano plurianual, diretrizes orçamentárias, orçamento anual, operações de crédito, dívida pública e emissões de curso forçado;

III - fixação e modificação do efetivo das Forças Armadas;

IV - planos e programas nacionais, regionais e setoriais de desenvolvimento;

V - limites do território nacional, espaço aéreo e marítimo e bens do domínio da União;

VI - incorporação, subdivisão ou desmembramento de áreas de Territórios ou Estados, ouvidas as respectivas Assembléias Legislativas;

VII - transferência temporária da sede do Governo Federal;

VIII - concessão de anistia;

IX - organização administrativa, judiciária, do Ministério Público e da Defensoria Pública da União e dos Territórios e organização judiciária, do Ministério Público e da Defensoria Pública do Distrito Federal;

X - criação, transformação e extinção de cargos, empregos e funções públicas;

XI - criação e extinção de Ministérios e órgãos da administração pública;

XII - telecomunicações e radiodifusão;

XIII - matéria financeira, cambial e monetária, instituições financeiras e suas operações;

XIV - moeda, seus limites de emissão, e montante da dívida mobiliária federal.

Art. 96 - Compete privativamente:

I - aos tribunais:

a) eleger seus órgãos diretivos e elaborar seus regimentos internos, com observância das normas de processo e das garantias processuais das partes, dispondo sobre a competência e o funcionamento dos respectivos órgãos jurisdicionais e administrativos;

b) organizar suas secretarias e serviços auxiliares e os dos juízos que lhes forem vinculados, velando pelo exercício da atividade correicional respectiva;

c) prover, na forma prevista nesta Constituição, os cargos de juiz de carreira da respectiva jurisdição;

d) propor a criação de novas varas judiciárias;

e) prover, por concurso público de provas, ou de provas e títulos, obedecido o disposto no art. 169, parágrafo único, os cargos necessários à administração da Justiça, exceto os de confiança assim definidos em lei;

f) conceder licença, férias e outros afastamentos a seus membros e aos juízes e servidores que lhes forem imediatamente vinculados;

II - ao Supremo Tribunal Federal, aos Tribunais Superiores e aos Tribunais de Justiça propor ao Poder Legislativo respectivo, observado o disposto no art. 169:

a) a alteração do número de membros dos tribunais inferiores;

b) a criação e a extinção de cargos e a remuneração dos seus serviços auxiliares e dos juízos que lhes forem vinculados, bem como a fixação do

subsídio de seus membros e dos juizes, inclusive dos tribunais inferiores, onde houver;

c) a criação ou extinção dos tribunais inferiores;

d) a alteração da organização e da divisão judiciárias;

III - aos Tribunais de Justiça julgar os juizes estaduais e do Distrito Federal e Territórios, bem como

Art. 142 - As Forças Armadas, constituídas pela Marinha, pelo Exército e pela Aeronáutica, são instituições nacionais permanentes e regulares, organizadas com base na hierarquia e na disciplina, sob a autoridade suprema do Presidente da República, e destinam-se à defesa da Pátria, à garantia dos poderes constitucionais e, por iniciativa de qualquer destes, da lei e da ordem.

Art. 149 - A Os Municípios e o Distrito Federal poderão instituir contribuição, na forma das respectivas leis.

Parágrafo único. É facultada a cobrança da contribuição a que se refere o caput, na fatura de consumo de energia elétrica.

Art. 201 - A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei,

I - cobertura dos eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada;

II - proteção à maternidade, especialmente à gestante;

III - proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário;

IV - salário-família e auxílio-reclusão para os dependentes dos segurados de baixa renda;

v - pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes;

§ 1º É vedada a adoção de requisitos e critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria aos beneficiários do regime geral de previdência social, ressalvados os casos de atividades exercidas sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, definidos em lei complementar.

§ 2º Nenhum benefício que substitua o salário de contribuição ou o rendimento do trabalho do segurado terá valor mensal inferior ao salário mínimo.

§ 3º Todos os salários de contribuição considerados para o cálculo de benefício serão devidamente atualizados, na forma da lei.

§ 4º É assegurado o reajustamento dos benefícios para preservar-lhes, em caráter permanente, o valor real, conforme critérios definidos em lei.

§ 5º É vedada a filiação ao regime geral de previdência social, na qualidade de segurado facultativo, de pessoa participante de regime próprio de previdência.

§ 6º A gratificação natalina dos aposentados e pensionistas terá por base o valor dos proventos do mês de dezembro de cada ano.

§ 7º É assegurada aposentadoria no regime geral de previdência social, nos termos da lei, obedecidas as seguintes condições:

I - trinta e cinco anos de contribuição, se homem, e trinta anos de contribuição, se mulher;

II - sessenta e cinco anos de idade, se homem, e sessenta anos de idade, se mulher, reduzido em cinco anos o limite para os trabalhadores rurais de ambos os sexos e para os que exerçam suas atividades em regime de economia familiar, nestes incluídos o produtor rural, o garimpeiro e o pescador artesanal.

§ 8º Os requisitos a que se refere o inciso I do parágrafo anterior serão reduzidos em cinco anos, para o professor que comprove exclusivamente tempo de efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio.

§ 9º Para efeito de aposentadoria, é assegurada a contagem recíproca do tempo de contribuição na administração pública e na atividade privada, rural e urbana, hipótese em que os diversos regimes de previdência social se compensarão financeiramente, segundo critérios estabelecidos em lei.

§ 10. Lei disciplinará a cobertura do risco de acidente do trabalho, a ser atendida concorrentemente pelo regime geral de previdência social e pelo setor privado.

§ 11. Os ganhos habituais do empregado, a qualquer título, serão incorporados ao salário para efeito de contribuição previdenciária e conseqüente repercussão em benefícios, nos casos e na forma da lei.

§ 12. Lei disporá sobre sistema especial de inclusão previdenciária para trabalhadores de baixa renda, garantindo-lhes acesso a benefícios de valor igual a um salário-mínimo, exceto aposentadoria por tempo de contribuição.

Artigo 186 – O servidor será aposentado:

I - por invalidez permanente, sendo os proventos integrais quando decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, especificada em lei e proporcionais nos demais casos;

II - compulsoriamente, aos setenta anos de idade, com proventos proporcionais ao tempo de serviço;

III - voluntariamente:

a) aos 35 (trinta e cinco) anos de serviço, se homem, e aos 30 (trinta) se mulher, com proventos integrais;

b) aos 30 (trinta) anos de efetivo exercício em funções de magistério, se professor, e 25 (vinte e cinco) se professora, com proventos integrais;

c) aos 30 (trinta) anos de serviço, se homem, e aos 25 (vinte e cinco) se mulher, com proventos proporcionais a esse tempo;

d) aos 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, e aos 60 (sessenta) se mulher, com proventos proporcionais ao tempo de serviço.

§ 1º Consideram-se doenças graves, contagiosas ou incuráveis, a que se refere o inciso I deste artigo, tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna, cegueira posterior ao ingresso no serviço público, hanseníase, cardiopatia grave, doença de Parkinson, paralisia irreversível e incapacitante, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, estados avançados do mal de Paget (osteíte deformante), Síndrome de Imunodeficiência Adquirida - AIDS, e outras que a lei indicar, com base na medicina especializada.

§ 2º Nos casos de exercício de atividades consideradas insalubres ou perigosas, bem como nas hipóteses previstas no art. 71, a aposentadoria de que trata o inciso III, "a" e "c", observará o disposto em lei específica.

§ 3º Na hipótese do inciso I o servidor será submetido à junta médica oficial, que atestará a invalidez quando caracterizada a incapacidade para o desempenho das atribuições do cargo ou a impossibilidade de se aplicar o disposto no art. 24.

ANEXO B: PRINCIPAIS ITENS DA REFORMA ADMINISTRATIVA

- O fim da obrigatoriedade do Regime Jurídico Único, permitindo-se a volta de contratação de servidores celetistas;
- A exigência de processo seletivo público para a administração de celetistas e a manutenção de concurso público para admissão de servidores estatutários;
- A flexibilização da estabilidade dos servidores estatutários, permitindo-se a demissão, além de por falta grave, também por insuficiência de desempenho e por excesso de quadros;
- Nos dois últimos casos o servidor terá direito a uma indenização;
- No caso de insuficiência de desempenho, que tem por objetivo levar o servidor a valorizar o seu cargo e permitir ao administrador público cobrar trabalho, o funcionário só poderá ser demitido depois de devidamente avaliado e terá sempre direito a processo administrativo específico com ampla defesa;
- No caso da exoneração por excesso de quadros, a exoneração deverá obedecer a critérios gerais estabelecidos em lei complementar, e os cargos serão automaticamente extintos, não podendo ser recriados em um prazo de quatro anos;
- Possibilidade de se colocar servidores em disponibilidade com remuneração proporcional ao tempo de serviço como alternativa à exoneração por excesso de quadros;
- Permissão de contratação de estrangeiros para o serviço público, sempre através de concurso público, desde que lei específica o autorize;
- Limitação rígida da remuneração dos servidores públicos e membros dos Poderes, inclusive vantagens pessoais, à remuneração do Presidente da República;
- Limitação rígida dos proventos da aposentadoria e das pensões no valor equivalente percebido na ativa.

(Brasil, 1995,62:64)

APÊNDICE A: INSTRUMENTO DE PESQUISA

I - Dados de identificação

Q.1. Tempo no setor público

1 () 10 a 14 anos 2 () 15 a 20 anos 3 () 21 a 30 anos 4 () acima de 31 anos

Q.2. Setor em que atua

Q.3. Cargo que ocupa

Q.4. Sua formação profissional tem correspondência com o seu cargo?

1 () sim 2 () não

APÊNDICE

Q.4.1. (Se "não" na questão anterior) Qual o curso da sua formação?

Q.5. Cumpre alguma função?

1 () sim Qual? _____ 2 () não

Q.5.1. (Se "sim" na questão anterior) Qual?

Q.6. Tempo de exercício na função

1 () 6 meses 2 () 1 ano 3 () 2 anos 4 () 3 anos 5 () mais de 3 anos

Q.7. Qual o grau de satisfação no seu local de trabalho?

1 () muito insatisfeito 2 () pouco insatisfeito 3 () totalmente insatisfeito
4 () insatisfeito 5 () totalmente insatisfeito

Q.8. O número de servidores no seu setor é suficiente para o andamento do trabalho?

1 () sim 2 () não

APÊNDICE A: INSTRUMENTO DE PESQUISA

I – Dados de identificação

Q.1. Tempo no setor público:

1.() 10 a 14 anos 2.() 15 a 20 anos 3.() 21 a 30 anos 4.() acima de 31 anos

Q.2. Setor em que atua:

Q.3. Cargo que ocupa:

Q.4. Sua formação profissional tem correspondência com o seu cargo?

1.() sim 2.() não

Q.4.1. (Se “não” na questão anterior) Qual o curso da sua formação?

Q.5. Ocupa alguma função?

1.() sim. Qual? _____ 2.() não

Q.5.1. (Se “sim” na questão anterior) Qual?

Q.6. Tempo de exercício na função:

1.() 6 meses 2.() 1 ano 3.() 2 anos 4.() 3 anos 5.() mais de 3 anos

Q.7. Qual o grau de satisfação no seu local de trabalho?

1.() satisfeito 2.() pouco satisfeito 3.() totalmente satisfeito
4.() insatisfeito 5.() totalmente insatisfeito

Q.8. O número de servidores no seu setor é suficiente para o andamento do trabalho?

1.() sim 2.() não

Q.9. Qual a sua opinião em relação à mudança da lei quanto à aposentadoria?

Q.10. Em sua opinião sobre a aposentadoria, deveria prevalecer o tempo de serviço de 30 anos para mulheres e 35 anos para homens, ou você concorda com a mudança ocorrida recentemente, transformando a aposentadoria de maneira que a mulher só poderá sair aos 55 anos de idade e o homem aos 60 anos?

1.() sim (vá para a questão 11) 2.() não

Q.10.1 (Se "não" na questão anterior) Por quê?

Q.11. Que idade você acha que o servidor público (mulher) deve se aposentar?

1.() 35 anos 2.() 40 anos 3.() 45 anos 4.() 50 anos 5.() acima de 55 anos

Q.12. Que idade você acha que o servidor público (homem) deve se aposentar?

1.() 45 anos () 50 anos () 55 anos () 60 anos () acima de 65 anos

Q.13. Após aposentadoria você pretende continuar trabalhando em outro lugar ou na mesma área em outro lugar?

Q.14. O que o(a) motiva à pedir aposentadoria

- 1.() ter mais tempo para o lazer predileto
- 2.() exercer a profissão que possui formação
- 3.() para se dedicar a trabalhos voluntários
- 4.() ter outra renda
- 5.() outros _____

Q.15. Que medidas o Governo poderia implementar para motivar a permanência do servidor no setor público por mais tempo.

1.() ascensão funcional

2.() cursos e treinamentos

3.() especialização

4.() formação/graduação

5.() outros _____

Q.16. De que forma, em sua opinião, o serviço público poderia melhorar?

II – Dados Pessoais

Q.17. Faixa etária

1.() 20 a 29 anos 2.() 30 a 39 anos 3.() 40 a 50 anos 4.() acima de 50 anos

Q.18. Sexo

1.() masculino 2.() feminino

Q.19. Estado civil

1.() solteiro 2.() casado 3.() viúvo 4.() divorciado 5.() outros

Q.20. Escolaridade

1.() 1º grau completo 2.() 1º grau incompleto

3.() 2º grau completo 4.() 2º grau incompleto

5.() superior completo 6.() superior incompleto

Q.21. Faixa salarial

1.() R\$ 500,00 a 1.000,00 2.() R\$ 1.001,00 a 1.500,00

3.() R\$ 1.501,00 a 2.000,00 4.() R\$ 2.001,00 a 2.500,00

5.() R\$ 2.500,00 a 3.000,00 6.() acima de R\$ 3.000,00