

UNIASSELVI – Centro Universitário Leonardo da Vinci
IERGS – Instituto Educacional do Rio Grande do Sul
MBA em Gestão de Pessoas

Marelaine M.R. Ploharski

**O PERFIL ATUAL DO SERVIDOR TÉCNICO-ADMINISTRATIVO NA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL**

Porto Alegre

2011

MARELAINE M. R. PLOHARSKI

**O PERFIL ATUAL DO SERVIDOR TÉCNICO-ADMINISTRATIVO NA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL**

Trabalho de Conclusão do Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em **MBA Gestão de Pessoas**, no Instituto Educacional do Rio Grande do Sul – IERGS/Centro Universitário Leonardo da Vinci – Grupo Uniasselvi, como requisito para obtenção do título de Especialista em MBA Gestão de Pessoas.

Orientador: Ms. Marcelo Luciano Nunes Foletto

Porto Alegre

2011

O ATUAL PERFIL DO SERVIDOR TÉCNICO-ADMINISTRATIVO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

Marelaine Maciel Rodrigues Ploharski

Marcelo Foletto

RESUMO

A UFRGS, uma das maiores e mais qualificadas instituições de ensino superior do Brasil, serviu de palco para que esta pesquisa se realizasse. Foi aplicado um questionário utilizando perguntas abertas e fechadas direcionadas aos servidores técnico-administrativos, que coletivamente com docentes e discentes, constroem o dia-a-dia desta Universidade. A pesquisa permitiu uma análise do atual perfil destes servidores, comparando os que ingressaram na instituição anterior ao ano de 2004 aos que ingressaram após este mesmo ano, tendo como principais fatores as variáveis de escolaridade, sexo, capacitação, idade, grau de satisfação do funcionário, sentimento de segurança, nível de informação e questões comportamentais. É uma pesquisa descritiva, com aspectos de natureza qualitativa, baseada em GIL (2008).

Palavras-chave: Perfil. Satisfação. Segurança. Comportamento.

ABSTRACT

UFRGS, one of the largest and most qualified institutions of higher education in Brazil, was the setting for this research was conducted. A questionnaire was applied using open and closed questions directed to the technical and administrative staff, which collectively with teachers and students, build day-to-day life of this University. The survey allowed an analysis of the current profile of these servers, comparing those who joined the institution prior to the year 2004 to those who joined after this year, and the main factors the variables of education, gender, qualification, age, level of employee satisfaction, sense of security, level of information and behavioral issues. It is a descriptive research with qualitative aspects, based on GIL (2008).

Keywords: Profile. Satisfaction. Security. Behavior.

INTRODUÇÃO

O interesse em explorar o servidor público, especialmente a categoria dos técnico-administrativos da Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS¹, deu-se pelo fato de que a pesquisadora está inserida neste grupo e principalmente devido a imagem de sentido pejorativo que a sociedade em geral possui quando refere-se ao servidor público em geral.

Este trabalho é resultado de uma pesquisa realizada em Porto Alegre, capital do estado do Rio Grande do Sul, onde está sediada a UFRGS, e cuja pretensão foi verificar o atual perfil dos servidores públicos federais, cuja delimitação do tema foi identificar o perfil do servidor Técnico Administrativo, comparando o perfil do servidor que ingressou na Instituição anterior ao ano de 2004 ao que ingressou após o ano de 2004.

Para que fosse identificado o perfil destes trabalhadores, vários fatores foram averiguados, tais como:

- a) As variáveis de escolaridade, sexo, capacitação e idade;
- b) O grau de satisfação do funcionário com relação a sua atividade na Instituição, bem como o sentimento de segurança no emprego enquanto servidor público;
- c) O nível de informação quanto à cultura organizacional, missão, visão e valores da instituição²;
- d) Questões comportamentais quanto ao interesse pela sua qualificação, relacionamento com seus pares e suas habilidades na gestão de conflitos.

A questão norteadora desta pesquisa foi: **“O atual perfil do funcionário público, na UFRGS, é semelhante, diferente ou igual ao servidor investido no cargo antes de 2004”?**

¹ Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

² **Cultura Organizacional** é, segundo Rosa Maria FISCHER (1996), “o conjunto de manifestações de uma sociedade ou indivíduo, suas crenças, padrões éticos, morais e intelectuais”.

Missão de uma empresa é, segundo João Augusto MATTAR Neto (1997), “sua razão de ser, e pode ser expressa em diversos níveis de abstração”.

Visão é, segundo MATTAR (1997), “uma imagem viva de um estado futuro ambicioso e desejável, relacionado ao cliente, importante ao estado atual”.

Valores é, segundo Antônio LOPES de Sá (2004) e Roberto KANAANE (1999), “uma expressão sobre aquilo que se elege, escolhe ou se atribui preferência, como algo de critério e juízo e aceito no campo da ética. O sistema de valores do indivíduo é representativo de sua cultura ou meio social”.

Porém, o que vem a ser funcionário público de regime estatutário? Segundo, Nascimento (2006), é o servidor investido em cargo público, aprovado em Concurso Público, de provas ou de provas e títulos. No caso do servidor Público Federal, a natureza do vínculo de trabalho, tem fonte normativa de seus direitos na Lei 8.112, de 11/12/1990, chamado o Regime Jurídico do Servidor Público Federal, diferentemente do trabalhador da empresa privada, cujo regime de contratação é o celetista. Segundo, CLT Saraiva e Constituição Federal (2007), celetista é todo trabalhador, cujas relações individuais e coletivas de trabalho são reguladas e estão previstas na CLT, no seu artigo 1º. Portanto, segundo Amauri Mascaro NASCIMENTO (2007), empregado é a pessoa física que presta pessoalmente a outro, serviços não-eventuais, subordinados e assalariados.

A burocracia do trabalho, segundo Weber (1991) sustentada pelo conhecimento técnico, determina a hierarquia, racionaliza o trabalho, distribui atividades e, ao fim, **busca a eficiência administrativa**. Entretanto, a norma criada para servir de padrão, por ser inflexível, tende em ser uma fonte de conflitos com o público, vez que o servidor, no trato dos casos concretos vivenciados na sua rotina diária, sentiria dificuldade — diante da norma imutável — em tentar resolver de forma não padronizada — uma situação peculiar.

1 O Perfil

Na 1ª Feira da Carreira Pública, ocorrida de 05 a 07 de março de 2010 – Anhembi/SP, a psicóloga e consultora de carreira Marli Pereira da Silva³, mostrou que a carreira pública requer um profissional dinâmico e antenado com o que acontece no mercado, pois comprometer-se com a carreira, é importante tanto na empresa pública quanto na empresa privada. Ter paixão e orgulho da carreira em que trabalha é a mola propulsora para o profissional e a empresa de sucesso. Enfatizou também que “O novo perfil do funcionário público exige um profissional que se mantenha sempre atualizado, fazendo cursos, participando de seminários, congressos, que troque idéias com seus pares em outros órgãos ou empresas públicas, que crie novos projetos e que seja crítico na hora de fazer o serviço. O

³ Extraído do site: www.feiradacarreirapublica.com.br/edicoes-antiores/sp-2010 (acesso em 12/09/2011)

cliente não é só aquele que está no balcão. É o colega, o superior. É preciso pensar que tipo de serviço o cliente ou público precisa e perguntar a si mesmo como pode ser mais rápido, mais pró-ativo". Ainda, segundo a palestrante, a fórmula do sucesso na carreira pública não difere da carreira privada: estudar. "Se você começar a estudar, a investir, você começa a crescer". Mas é necessário que o candidato saiba onde quer chegar, ou seja, a posição que deseja assumir no órgão ou para que serve a sua atividade no órgão".

1.1 Quanto ao Gênero

Constatou-se que do público pesquisado, dentre os investidos no cargo de técnico-administrativo da UFRGS, num período anterior ao ano de 2004, 15% são homens e 85% são mulheres, e possuem em média 20 anos de exercício na Instituição.

Porém, o público com menos de 10 anos, os que ingressaram após o ano de 2004, 47% são homens e 53% são mulheres.

1.2 Da Faixa Etária

Verificou-se que investidos no cargo anterior ao ano de 2004, há um quadro de servidores de 13% na faixa etária dos 36 aos 45 anos de idade; 78% de 46 a 55 anos e 13% dos 56 aos 65 anos de idade.

Já os servidores investidos no cargo após o ano de 2004, há uma amostragem de 7% dos 18 aos 25 anos; 53% de 26 a 35 anos; 27% de 36 a 45 anos e 13% de 46 a 55 anos de idade.

1.3 Quanto ao número de filhos

Os servidores mais antigos, 74% possuem de 1 a 2 filhos, enquanto que os mais novos em torno de 50% dos entrevistados possuem 1 filho. Isto talvez se justifique pela faixa etária, em sua maioria, ainda encontrar-se em plena fase reprodutiva.

1.4 Da Escolaridade

Quanto à educação formal dos servidores técnico-administrativos anteriores a 2004: Ensino Médio/Técnico (25%); Graduação (25%); Pós-Graduação em Nível de Especialização (34%); Pós-Graduação em Nível de Mestrado e Doutorado (16%).

Quanto à educação formal dos servidores técnico-administrativos que ingressaram na UFRGS após o ano de 2004: Ensino Médio/Técnico (27%); Graduação (13%); Pós-Graduação em Nível de Especialização (53%); Pós-Graduação em Nível de Mestrado e Doutorado (7%).

Surpreendentemente nos dois períodos comparativos, do perfil dos técnico-administrativos da UFRGS, em ambos, a busca pela qualificação e a ascensão na formação acadêmica, ou seja, a representação dos servidores com nível de graduação e pós-graduação é bastante significativa.

1.5 Quanto ao Conhecimento de Língua Estrangeira

Na UFRGS, 71% dos trabalhadores mais antigos e 87% dos mais jovens possuem conhecimento de no mínimo uma língua estrangeira, e 29% e 13% respectivamente, não possuem. Isto se deve provavelmente pelo fato da Universidade oferecer aos seus servidores, cursos de capacitação nas línguas inglesa e espanhola.

1.6 Quanto ao interesse pela capacitação

Segundo Houaiss (2010), capacitar-se significa tornar-se apto a uma função, habilitar-se.

Verificou-se através dos dados apurados na pesquisa, a totalidade dos servidores entrantes na instituição após o ano de 2004 buscam qualificar-se ao longo do tempo em que estão no serviço público.

E quanto ao público pesquisado, dos anteriores ao ano de 2004, 75% primam pelo aperfeiçoamento e 25% não primam pelo aperfeiçoamento. Isto talvez se explique pela proximidade do direito à aposentadoria, como disse o servidor 'A'... **“Estou contando os dias para me aposentar”...**

Mas, em contrapartida, os demais que primam pelo aperfeiçoamento, muito principalmente, porque a UFRGS incentiva a qualificação de seus servidores,

oferecendo gratuitamente ações de capacitação e treinamento, que proporcionam ao trabalhador, tanto a progressão funcional na carreira, bem como, a promoção de um serviço público com qualidade.

1.7 Quanto a Satisfação e o Entusiasmo no trabalho

Segundo Houaiss (2010), satisfação é contentamento em realizar o que se quer, bem como, entusiasmo significa gosto ou paixão por algo.

Então, dentre o público com menos de 10 anos na instituição, 80% sentem-se satisfeitos, gostam da atividade que desenvolvem e se identificam com os objetivos da instituição; os demais 20% não gostam.

E dentre o público com mais de 10 anos de serviço, 89% gostam do que fazem e se identificam com a instituição, enquanto que 11% ainda não gostam.

Quanto às pessoas insatisfeitas, talvez se deva ao fato de que apesar da instituição propiciar ações de capacitação, o público ainda sente necessidade – tendo como base o depoimento do servidor ‘B’ que disse: ... **“Todos deveriam ter maior responsabilidade com a coisa pública... A UFRGS deveria promover capacitação de sensibilização”**... Ou talvez, em virtude do estilo de liderança ainda existente no órgão como ‘C’ se referiu... **“é necessário que as chefias sejam menos coercitivas”**...

Todos os entrevistados possuem conhecimento e conseguem identificar, com objetividade e clareza, a missão, visão e valores da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

2 A Escolha: Uma questão de segurança?

Houaiss (2010) traduz segurança como estado ou condição do que está protegido. Aqui, no caso, o servidor público, torna-se seguro no emprego após cumprido 3 anos de estágio probatório.

Tem um ditado que diz: Funcionário Público tem que ser eficiente "uma só vez na vida... no dia do concurso".

Na iniciativa privada quem não está contente pode pedir a conta, mas você já viu um funcionário público pedir a conta? Largar uma mamata dessas? Nunca!⁴

(Comentário de Paulo Rubens, um cidadão paulista, no dia 19/01/2011, coletado na Internet).

Fico me questionando sobre os motivos que estimulam uma pessoa a proferir com tanta veemência tão negativas frases. O que poderia ter lhe frustrado para demonstrar tanto descrédito e desânimo? Por que pensar tão pessimista sobre uma atividade que foi criada para servir a sociedade?

Em contraposição a isto, no mesmo site há o comentário de Valéria Fernandes:

Agora quem reclama, deveria estudar e passar num concurso público, ao invés de ficar atacando pessoas que estudaram! Simples, não?⁵

Nos dias atuais, os servidores aprovados em concursos públicos, são altamente capacitados e quase sempre com educação formal de nível superior até com pós-graduação. Mesmo, quando chegam ao serviço público, muitos se qualificam ainda mais. Isto tanto é verdade, porque basta analisarmos a quantidade de candidatos inscritos nos concursos para cargos públicos, aonde a disputa chega a ser maior que a dos maiores concursos de vestibular do país.

Portanto, esta pesquisa mostra o atual comportamento e as habilidades do servidor público, em uma instituição de ensino, analisando se este quadro é realmente verdadeiro.

A partir dos dados levantados, ao se traçar um comparativo entre os servidores técnico-administrativos investidos no cargo antes do ano de 2004 e os investidos a partir do ano de 2004, chegou-se a seguintes estatísticas:

a) 56% dos servidores mais antigos, optaram pelo serviço público em virtude da estabilidade no emprego, enquanto que 44% destes servidores ficaram divididos entre os que optaram pela carreira pública devido à falta de oportunidade no mercado privado e pelo fato de considerarem que possuem vocação para servir a sociedade;

⁴ <http://comentarios.folha.com.br/comentarios?comment=136268&site=folhaonline&skin=folhaonline> (acesso em 12/09/2011)

⁵ Mesma página HTTP acima (acesso em 12/09/2011)

b) 73% dos servidores mais jovens na instituição fizeram a escolha estimulados pelo oferecimento da estabilidade, e os demais 27% distribuíram-se em respostas como “receio da demissão na empresa privada”, “falta de oportunidade no mercado” e “por vocação para servir”.

c) 100% dos servidores entrevistados sentem-se seguros com seu emprego.

Com base nestes dados, os servidores técnico-administrativos da UFRGS, referem-se à segurança e a estabilidade com convicção e veemência, muito provavelmente porque estejam associadas ao regime de contratação, pois o servidor público federal estatutário⁶, possui estabilidade no emprego após cumprido 3 anos de estágio probatório.

Entretanto, Ana Paula Amorim Quaresma - Técnica e Chefe da Seção de Programação e Logística da Inspeção da Receita Federal da 9ª Região/Curitiba/PR (2005) – diz o seguinte: “Não basta ser servidor público, é preciso buscar a excelência. Partindo do nome servidor público, devemos considerar que isso significa ter habilidade para servir. Isto porque, durante o tempo todo o servidor público estará servindo, ao contribuinte ou ao colega. Essa habilidade, nem todas as pessoas têm”⁷ – porém podem ser desenvolvidas. “O servidor público deve servir a sociedade e servi-la bem, com boa vontade, disposição e desprendimento, profissionalismo, transparência, justiça e imparcialidade”. Por isso, antes da pessoa optar por fazer um concurso público, deve ter consciência de que vai servir o tempo todo.

3 Da Categoria Comportamental

Comportamento é traduzido no dicionário Houaiss (2010) como conduta, proceder socialmente; conflito significa choque, enfrentamento, divergência de idéias ou coisas e relacionamento é a vinculação ou conexão entre pessoas.

A adesão ao quadro de servidores públicos, tanto na esfera federal, estadual ou municipal, pode ser tanto um grande passo a uma vida estável e com qualidade invejada por uns, como um grande passo à assunção do estigma de se

⁶ Segundo a Constituição, estatutário é servidor cujo ingresso em cargo público deve obedecer concurso público de provas ou de provas e títulos

⁷ Entrevista publicada no Jornal Concurso e Carreira – Edição nº 69, em 14/10/2005

tornar o chamado “barnabé”⁸ como é criticado por outros. Todavia, não podemos esquecer que além de funcionário público, ali existe um profissional com competências identificadas no processo de seleção, bem como uma pessoa humana também sujeita a seus momentos de prazer e sofrimento no trabalho de forma análoga aos trabalhadores da empresa privada.

Na visão de Bresser Pereira (1996), o Estado hoje deve se preocupar com a competitividade, para tanto há de melhorar os seus sistemas de gestão na busca da eficiência em benefício da sociedade. E como isso deve ser feito? O cidadão tem que ser encantado pela nova visão gerencial, que de forma pragmática, deve ter agilidade, resposta imediata e eficiência nos serviços prestados.

Buscou-se nesta pesquisa visualizar o atual comportamento das pessoas quanto a sua agilidade, eficiência, habilidade tanto na gestão de conflitos quanto no relacionamento com seus pares, na percepção dos próprios servidores entrevistados, como se apresenta no quadro a seguir:

Comportamento	Habilidade	Servidores Antes 2004	Servidores Após 2004
Pró-Ativo	Servidor se antecede a uma solicitação	53%	33%
	Nem sempre se antecede a uma solicitação	47%	67%
	Aguarda que lhe indique o que fazer	0	0
Habilidade na Gestão de Conflitos	Costuma negociar com os colegas e ouve com empatia	85%	93%
	Transfere o problema para outra pessoa resolver	13%	7%
	Impõe sua opinião/Convence o outro	2%	0
Relacionamento Interpessoal com os Pares	Ótimo relacionamento, procura manter o ambiente saudável	58%	86%
	Razoável, pois este não interfere em suas atividades	22%	7%
	Procura auxiliar colega com dificuldade, mesmo que sua atividade não dependa da atividade dele	20%	7%

Tabela 1: Questões sobre comportamento

⁸ Barnabé – forma popular depreciativa de se referir ao funcionário público; conforme o Dicionário da Língua Portuguesa HOUAISS (2010) traduz como “**funcionário público de modesta importância**”.

Como podemos observar no quadro acima, os novos servidores são mais acessíveis a convivência entre colegas procurando negociar mais, a fim de manter o ambiente de trabalho mais saudável. São pró-ativos, procuram atender suas demandas, mas não conseguem se impor. Procuram ajudar seus colegas, mas ainda não é a maioria, como mostra a tabela 1.

Em comparação aos servidores mais antigos, demonstraram que são mais pró-ativos, talvez por terem um domínio maior que os demais de suas tarefas, costumam desenvolvê-las e delegar tarefas para os seus colegas, tem mais persuasão para se impor durante nas negociações de seus setores. Procuram auxiliar mais seus colegas com as tarefas, podendo ou não ser dentro seu setor.

Em ambos os casos, todos se mostraram solícitos ao seu trabalho, não aguardando indicação de trabalho.

Contudo, podemos ver que os novos servidores estão mais abertos a comunicação entre colegas, mas ainda não tem um domínio tão amplo quanto os servidores mais antigos, de suas demandas de serviço.

4 Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

A história da UFRGS começa com a fundação da Escola de Farmácia e Química, em 1895 e, em seguida, da Escola de Engenharia. Assim iniciava, também, a educação superior no Rio Grande do Sul. Ainda no século XIX, foram fundadas a Faculdade de Medicina de Porto Alegre e a Faculdade de Direito que, em 1900, marcou o início dos cursos humanísticos no Estado. Mas somente em 28 de novembro de 1934, foi criada a Universidade de Porto Alegre, integrada inicialmente pela Escola de Engenharia, com os Institutos de Astronomia, Eletrotécnica e Química Industrial; Faculdade de Medicina, com as Escolas de Odontologia e Farmácia; Faculdade de Direito, com sua Escola de Comércio; Faculdade de Agronomia e Veterinária; Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras e pelo Instituto de Belas Artes.

O terceiro grande momento de transformação dessa Universidade foi em 1947, quando passou a ser denominada Universidade do Rio Grande do Sul, a URGS, incorporando as Faculdades de Direito e de Odontologia de Pelotas e a

Faculdade de Farmácia de Santa Maria. Posteriormente, essas unidades foram desincorporadas da URGS, com a criação, da Universidade de Pelotas e da Universidade Federal de Santa Maria. Em dezembro de 1950, a Universidade foi federalizada, passando à esfera administrativa da União. Desde então, a UFRGS - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, passou a ocupar posição de destaque, no cenário nacional, como um dos maiores orçamentos do Estado do Rio Grande do Sul e como a primeira em publicações e a segunda em produção científica, entre as federais, considerando o número de professores.

Como descreve o Prof. Carlos Alexandre Netto (2009), atual reitor da UFRGS⁹,

A UFRGS, como instituição pública a serviço da sociedade e comprometida com o futuro e com a consciência crítica, respeita as diferenças, prioriza a experimentação e, principalmente, reafirma seu compromisso com a educação e a produção do conhecimento, inspirada nos ideais de liberdade e solidariedade.

5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Os procedimentos metodológicos utilizados caracterizam o estudo quanto aos objetivos como pesquisa descritiva, pois na visão de GIL (1991) “tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população”; quanto aos procedimentos, pesquisa de levantamento, pois GIL (2008) refere que é “quando a pesquisa envolve a interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer”.

Quanto à abordagem do problema, a pesquisa apresenta aspectos de natureza qualitativa, que segundo GIL (1991), “esta considera que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números e a interpretação dos fenômenos e a atribuição dos significados são básicas no processo de pesquisa e não requer o uso de métodos e técnicas estatísticas”; e quantitativa, que na visão de GIL (1991) “a pesquisa quantitativa considera que tudo pode ser quantificável, traduzir em números opiniões e informações para classificá-

⁹ Depoimento no site ww.ufrgs.br

las e analisá-las”. A coleta de dados foi exploratória, que também na visão de GIL (2008) “tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema”, e foi realizada com o uso de questionários com perguntas abertas e fechadas, direcionadas aos técnico-administrativos da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, bem como, observação e coleta documental e consistiu de uma pesquisa bibliográfica.

CONCLUSÃO

Assim, como dizem Medici e Silva (1993), “cresce o desestímulo e a acomodação, é mínima a dinâmica existente, sendo bem menor a busca de resultados, principalmente pela garantia do emprego e do salário; eis aí algumas características facilmente encontradas nos órgãos públicos”.

Em relação a isto, a pesquisa demonstrou-se contrária, talvez a amostra não tenha sido suficiente, porém se constatou que 80% dos servidores com menos de 10 anos na instituição e 89% dos servidores mais antigos na instituição estão satisfeitos e entusiasmados com o desenvolvimento de suas atividades, bem como se identificam com os objetivos da UFRGS e aliada a satisfação está o interesse de sua maioria, na qualificação e no aperfeiçoamento, tendo como objetivos a própria progressão funcional, assim como o oferecimento para a sociedade de um serviço público com qualidade.

A pesquisa apontou que os funcionários públicos são pessoas habilitadas, aptas intelectualmente para a execução de suas tarefas, principalmente porque são pessoas que chegaram à instituição sabendo o que queriam, o porquê e onde estavam chegando, pois os dados mostraram contrastes significativos, porque 75% do quadro dos servidores técnico-administrativos mais antigos, possuem no mínimo formação acadêmica de nível superior até o nível de doutorado e dos novos, entrantes a partir de 2004, 73% possuem formação até o nível de doutorado. Ainda pode-se dizer que o atual quadro de servidores técnico-administrativos da UFRGS, 71% dos investidos no cargo antes de 2004 e 87% dos investidos no cargo após o ano de 2004, possuem conhecimento de no mínimo uma língua estrangeira, muito provavelmente são estimulados pelo oferecimento de cursos gratuito, aos servidores da instituição, nas línguas inglesa e espanhola. Este quadro de servidores

altamente qualificados, provavelmente se explica pelo fato que a Universidade oportuniza a flexibilização e compensação de horário para servidores estudantes.

Valdir Soares Fernando, em seu artigo, *O Perfil do Servidor Público na Sociedade Moderna* (2006), traz o seguinte relato:

Se de um lado a nova administração pública preocupa-se com as necessidades do cidadão/cliente, e ainda em prestar-lhe contas, por outro, em nome de uma estrutura administrativa reformada, usa a descentralização e a delegação de autoridade ao lado do incentivo à criatividade e à inovação, numa salutar mudança na estratégia gerencial dos órgãos. Desse modo, o servidor público em tendo acesso a iniciativas para resolução dos casos, tenderia em diminuir a sua anterior acomodação e desinteresse, dando lugar a uma maior eficiência e humanização, aumentando o seu compromisso de melhor resolver os novos problemas que se lhe fossem apresentados. O foco no cidadão seria o grande objetivo, o qual exige do serviço, uma mudança de estratégia, sistemas, prioridades, atitudes e comportamentos. Na verdade, seria uma completa mudança da cultura institucional, sendo que cada ambiente institucional é impar, pode mudar por motivação interna ou externa, por que não se pode esquecer que muitas vezes o servidor público passa grande parte do seu tempo no ambiente de trabalho, para onde transporta não apenas seus conhecimentos técnicos, mas como também todas as características de sua personalidade.

Com isto, chega-se a conclusão que o propósito da pesquisa foi atingido, visto que delineou o atual perfil dos técnico-administrativos da UFRGS. As análises favoreceram uma reflexão sobre esta categoria de servidores, que atuam nos bastidores de uma Universidade Pública de cunho Federal.

Com relação ao gênero, a Universidade apresenta uma equilibrada distribuição entre homens e mulheres que ingressaram no quadro de servidores há menos de 10 anos, enquanto que do quadro anterior ao ano de 2004, 85% são mulheres.

Afinal, o foco principal desta pesquisa foi identificar se **“O atual perfil do funcionário público, na UFRGS, é semelhante, diferente ou igual ao servidor investido no cargo antes de 2004”**.

Então, após o levantamento e análise das variáveis de escolaridade, sexo, capacitação, idade, grau de satisfação do funcionário, sentimento de segurança,

nível de informação e questões comportamentais, pode-se dizer que quanto à escolaridade os dois grupos (servidores anteriores ao ano de 2004 x servidores ingressantes após o ano de 2004) são **similares**, pois há uma preocupação com sua formação, com uma diferença os mais antigos em sua maioria buscaram a sua formação enquanto servidor da Universidade, enquanto que os mais novos já chegaram qualificados ou estão com sua formação em andamento.

Já com relação ao gênero há um equilíbrio entre homens e mulheres entre o grupo que ingressou após o ano de 2004. Já dentre os mais antigos a maioria são mulheres. Portanto, há uma **diferença**.

Quanto à capacitação todos os novos servidores aproveitam as oportunidades da Universidade e aprimoram seus conhecimentos, enquanto que dentre os mais antigos ainda há um grupo **indiferente**, em torno de 25%, que acredita não ter mais importância, por estarem praticamente em final de carreira.

Há uma **diferença** acentuada no que se refere a idade dos dois grupos, pois dentre os mais antigos a maioria está na faixa etária de 46 a 55 anos, enquanto que dentre os novos servidores encontram-se na faixa etária de 26 a 35 anos.

No que se refere ao grau de satisfação, os dois grupos são **semelhantes**, pois a sua maioria está satisfeita com o seu ambiente de trabalho e desenvolvimento das atividades, mas ainda há um grupo claramente insatisfeito, que talvez este requeira um estudo mais específico para definir as causas da desmotivação.

A segurança dos servidores no emprego é **igual** nos dois grupos averiguados, pois todos se tornaram estáveis depois de cumprido o período de 3 anos de estágio probatório.

O nível de informação quanto ao conhecimento da cultura, missão, visão e valores da instituição, a pesquisa apurou que todos entendem e se identificam com os seus objetivos, portanto os dois grupos são **iguais**.

Já sobre as questões comportamentais, a pro-atividade ficou mais evidenciada nos servidores admitidos antes de 2004 (53%), portanto são **diferentes**. E a habilidade na gestão de conflitos e no relacionamento interpessoal com os pares ficou mais evidenciada nos servidores admitidos após 2004 (93% e 86%, respectivamente), havendo uma **diferença** entre os grupos analisados.

De fato, este foi um trabalho amostral, que talvez mereça uma pesquisa com maior profundidade e maior detalhamento dos fatores, mas que, mostrou a realidade do quadro funcional dos técnico-administrativos da UFRGS, vindo de qualquer forma, satisfazer a dúvida gerada quando são atribuídos ao funcionalismo público adjetivos pejorativos, onde muitas vezes geram atritos, o que para um funcionário público, mais do que para qualquer outro profissional, é uma atitude vista como imperdoável pela sociedade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CF, Constituição Federal do Brasil, de 05/10/1988.

CLT, Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

FISCHER, Rosa Maria; FLEURY, Maria Tereza. Cultura e Poder nas Organizações. São Paulo: Atlas, 1996.

FURASTÉ, Pedro Augusto. Normas Técnicas para o Trabalho Científico: Explicitação das Normas da ABNT. 15ª Ed. Porto Alegre, 2011.

GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo: Atlas, 1991.

GIL, Antônio Carlos. Métodos e Técnicas de Pesquisa Social. São Paulo: Atlas, 2008.

HOUAISS, Antônio. Dicionário da Língua Portuguesa. Rio de Janeiro: Ed. Objetiva, 2010.

Lei 8.116, de 11/12/1990. DOU DE 12/12/90 - ALTERADO

MATTAR Neto, João Augusto. Filosofia e Administração. São Paulo: Makron Books, 1997.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação do Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva (2006)

www.ufrgs.br/ufrgs (acessado em 26/03/2011)

UFRGS – Quem são os Servidores Técnico-Administrativos da UFRGS? – Porto Alegre: Ed. Universidade/UFRGS, 2000

WEBER, M. A objetividade do conhecimento nas ciências sociais. 4. ed. São Paulo: Ática, 1991. p. 79-127.

MEDICI, A. C.; SILVA, P. L. B. A administração flexível. Revista de Administração Pública, v. 27, n. 3, p. 26-36, jul./set. 1993.

BRESSER PEREIRA, L. C. Da administração pública burocrática à gerencial. Revista do Serviço Público, v. 120, n. 1, p. 7-41, jan./abr. 1996.

Entrevista publicada no Jornal Concurso e Carreira – Edição nº 69, em 14/10/2005-
www.cursoaprovacao.com.br/pesquisa/entrevistas/entrevista_carreira/ana_quaresma.htm (acesso em 12/09/2011)

www.feiradacarreirapublica.com.br/edicoes-anteriores/sp-2010 (acesso em 12/09/2011)

Fernando, Valdir Soares. “O PERFIL DO SERVIDOR PÚBLICO NA SOCIEDADE MODERNA”. Revista Esmafe: Escola de Magistratura Federal da 5ª Região, n. 10, dezembro de 2006.

http://bdjur.stj.gov.br/xmlui/bitstream/handle/2011/27248/perfil_servidor_publico_sociedade.pdf?sequence=4. (acesso em 09/09/2011)

<http://comentarios.folha.com.br/comentarios?comment=136268&site=folhaonline&skin=folhaonline> (acesso em 12/09/2011)