



Análise da investidura no cargo público do município de Iúna-ES

Eliane Batista Guimarães de Almeida
elianebgalmeida@outlook.com
Faculdade Doctum

Fernanda Matos de Moura Almeida
fernandamoura15@gmail.com
Faculdade Doctum

Maria das Graças Gonçalves Vieira Guerra
gracinhavieira@yahoo.com.br
UFPB

Milena Rodrigues Fernandes
milenarf96@hotmail.com
Faculdade Doctum

Natânia Fonseca da Silva
nataniasilv@hotmail.com
Faculdade Doctum

Resumo: A presente pesquisa tem por objetivos quantificar os servidores municipais de Iúna referente a seus vínculos, analisar se o município tem legislação para todos os vínculos existentes e identificar qual o percentual de servidores efetivos, comissionados e contratados existentes no município de Iúna. No decorrer da pesquisa foram apresentadas a história da gestão de pessoas no setor público, a organização estrutural da gestão de pessoas, e cargos e funções. A pesquisa se classifica como descritiva, bibliográfica, de levantamento de dados, e documental. Como instrumento de coleta de dados, utilizou-se o Portal da Transparência e uma entrevista realizada com o Diretor de Recursos Humanos da Prefeitura. Por meio da pesquisa constatou-se que o município possui 1.051 servidores, ocupando os vínculos de comissionados, contratados, efetivos e eleitos/agentes políticos. Foi identificado que a maior parte dos servidores (66,9%) possui vínculo efetivo, e todos os vínculos existentes possuem legislação municipal específica, sendo citadas através da entrevista. A presente pesquisa atendeu os objetivos inicialmente propostos. Com base nos resultados, identificou-se a importância de realizar mais pesquisas sobre o assunto, visando a necessidade de acompanhar se a prefeitura atende todos os critérios apresentados pelas suas legislações e das legislações do estado e da nação, relacionada aos servidores.

Palavras Chave: Servidores públicos - Vínculo - Iúna-ES - -

1. INTRODUÇÃO

Administrar é dirigir as atividades de uma organização, seja lucrativa ou não lucrativa, de pequeno ou grande porte. Toda organização precisa ser administrada para alcançar seus objetivos com maior eficiência, economia de ação e de recursos. O administrador deve ter espírito empreendedor, aceitar desafios, assumir riscos, ter foco no futuro preparando sua empresa para enfrentar os novos desafios que surgem, seja por meio de novas tecnologias, novas condições sociais e culturais ou de novos produtos e serviços (CHIAVENATO, 2014).

A gestão pública possui as mesmas características da administração, sendo elas o planejamento, a organização, o direcionamento e o controle dos bens e interesses públicos, delimitando o tempo e o espaço, realizando as funções administrativas de forma dinâmica. O processo decisório leva em conta seus princípios estáticos envolvidos por uma sociedade que se modifica, pois suas regras e práticas mudam de acordo com o tempo e espaço (SANTOS, 2015).

Chiavenato (2010) relata que as organizações tendem a crescer ou a sobreviver. O crescimento gera maiores investimentos para a continuidade das suas operações, inclusive exige aumento do número de pessoas e a intensificação da aplicação das suas habilidades e destrezas indispensáveis à competitividade do negócio. Logo, as pessoas passam a ser o diferencial da promoção do sucesso organizacional. Fala-se muito em estratégia de recursos humanos, que constitui o plano global adotado pela organização, ou a abordagem para garantir que as pessoas cumpram adequadamente sua missão organizacional.

O contexto da gestão de pessoas é formado por pessoas e organizações, onde organizações dependem de pessoas para alcançar seu sucesso, e do mesmo modo, as pessoas dependem das organizações para sua subsistência e sucesso pessoal, sendo as partes inseparáveis (CHIAVENATO, 2010).

Ao pensar em gestão de pessoas, percebe-se que as empresas tratam a questão de forma equivocada, gerando efeitos não desejados que não permita uma análise plena das causas do insucesso. Um modelo de gestão que ofereça suporte para a compreensão da realidade, construção de diretrizes, e instrumentos que assegurem uma gestão coerente e consistente no tempo, é fundamental para estimular o desenvolvimento de condições necessárias ao crescimento da empresa e das pessoas mutuamente. A gestão de pessoas deve ter sua objetividade traduzida pela transparência, simplicidade e flexibilidade com a participação de todos os envolvidos (DUTRA, 2014).

Considerando a importância da gestão de pessoas, esta pesquisa tem como objetivo geral, quantificar os servidores municipais de Iúna – ES referente aos seus vínculos, levando em conta as informações apresentadas no Portal da Transparência.

Objetivos específicos:

- Conhecer o tipo de vínculo dos servidores do município de Iúna via Portal da Transparência.
- Analisar se o município de Iúna tem legislação para todos os vínculos existentes.
- Identificar qual o percentual de servidores efetivos, comissionados e contratados, existentes no município de Iúna.

Com base nos objetivos apresentados, a pesquisa apresenta as seguintes hipóteses:

H₁: O município não tem legislação própria que ampare os servidores contratados por designação temporária.

H₂: O município conta com a maior parte dos seus servidores efetivos.

A ideia da pesquisa surgiu da curiosidade das pesquisadoras, em entender os métodos utilizados pela Prefeitura para tratamento legal de pessoal.

Considerando a importância da Prefeitura Municipal de Iúna para município, no que tange a geração de empregos, a pesquisa apresenta relevância social. E seus resultados podem apresentar informações úteis à sociedade.

A pesquisa se torna relevante para o meio acadêmico devido a pouca pesquisa relacionada ao tema investidura no cargo público de Iúna.

A pesquisa se classifica quanto aos fins como, descritiva. Quanto aos meios, bibliográfica, de levantamento de dados e documental, e foram utilizados como instrumento de coleta de dados entrevista e informações extraídas do Portal da Transparência do Município de Iúna-ES.

2. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Segundo Amato (1971) *apud* Santos (2015), administração pública é conceituada como a gestão dos bens e interesses qualificados da comunidade, visando ao bem comum, agindo sobre preceitos do direito e da moral. A administração pública é vista como a arte e a ciência aplicada nos negócios do Estado.

A Administração Pública é vasta, constituindo de conjuntos de órgãos, funcionários e procedimento que integram o estado e seus poderes, realizando suas funções que a sociedade lhes atribui (COSTIN, 2010).

Segundo Wilson (1887) *apud* Santos (2015) administração pública é a execução cuidadosa e sistemática do Direito Público. No sentido institucional, constitui o conjunto de órgãos estabelecidos para consecução dos objetivos do governo. Sentido funcional visa o conjunto das funções necessárias aos serviços públicos no geral. Sob aspecto operacional, administração pública é o desempenho perene e sistemático, legal e técnico dos serviços próprios do Estado em benefício da coletividade.

A Administração Pública refere ao estado como um todo, podendo ser municipal, estadual e federal. A constituição estabelece que a administração pública possa ser direta ou indireta. Administração direta integra os serviços desenvolvidos pela estrutura administração da Presidência da República e no caso da administração federal dos ministérios. A administração indireta, conhecida também como descentralizada, envolve as autarquias, empresas públicas, sociedades de economia mista e fundações públicas, que exercem atividades que lhes foram descentralizadas (COSTIN, 2010).

2.1 GESTÃO DE PESSOAS NO SETOR PÚBLICO

A função recursos humanos, surgiu nos Estados Unidos sob nome de administração pública, em 1883, com a criação da Comissão de Serviço Público. Até a década de 1960, nos Estados Unidos, a gestão de pessoas no serviço público havia se caracterizado pelas seguintes diretrizes: a luta antiempreguística, o critério da eficiência e a influência das relações humanas (SANTOS, 2015).

No Brasil, a administração de pessoal passou a ser organizada em 28 de outubro de 1936, com a lei do reajustamento. Criou-se o Conselho Federal do Serviço Público Civil, e instituiu-se, em cada ministério, uma comissão de eficiência. Naquela época, a organização de serviço de pessoal foi padronizada, contando as seguintes seções: seção administrativa, seção de controle, seção financeira e seção de assistência social (SANTOS, 2015).

Em 30 de julho de 1938, criou-se o Departamento Administrativo do Serviço Público (Dasp), com a intenção de organizar as atividades de orçamento, a documentação, o material e o pessoal. Com a deposição de Getúlio Vargas (1945 até 1967), o sistema de pessoal e os serviços públicos deterioraram-se. Criando o Decreto-Lei nº 200/67, que revitalizou-se o Dasp, sob a influência dos princípios norte-americanos da administração pública, esse departamento passou a subordinar-se diretamente ao Presidente da República (SANTOS, 2015).

Segundo Oliveira e Medeiros (2011), em 1985, o governo tomou uma grande medida de reforma administrativa, criando o cargo de ministro extraordinário para assuntos de administração, que supervisionaria o antigo Dasp, buscando, então, a racionalização das estruturas administrativas e a formulação de uma política de recursos humanos (RH). Santos (2015) complementa que na gestão pública a administração de recursos humanos tem sido descrito como a função de planejar, coordenar e controlar a obtenção de mão de obra necessária à organização pública.

A gestão de pessoas começou com a evolução da tecnologia da informação a partir da década de 1990 (SANTOS, 2015).

Surge assim uma nova época, a era do capital intelectual, cérebro de obra. De acordo com a revolução, a pessoa torna-se mais valorizada, sendo o capital mais valioso para a empresa. O colaborador passa a ser visto com um grande diferencial para o sucesso da organização. Surge neste momento o conceito de gestão de pessoas (FREITAS, 2009 *apud* SANTOS, 2015).

O profissional certo, no setor certo, no tempo certo, é o conceito clássico de Recursos Humanos, buscando por meio da criação, manutenção e desenvolvimento de uma afetiva coordenação de suas responsabilidades (SANTOS, 2015).

2.2 ORGANIZAÇÃO ESTRUTURAL DA GESTÃO PÚBLICA

Segundo Gulik (1937) *apud* Santos (2015), a organização é estruturada formalmente de autoridade, a fim de dividir-se em setores para alcançar os objetivos traçados.

À medida que as organizações crescem e se desenvolvem em atividades mais diversificadas, torna-se necessário a departamentalização, havendo uma diferenciação nas estruturas organizacionais de cada departamento. A divisão do trabalho em departamentos contribui potencialmente, e de vários modos, para a definição dos processos organizacionais, com suas rotinas e atividades de cada setor (SANTOS, 2015).

A estrutura organizacional é um instrumento básico para o desenvolvimento e a implementação de planos organizacionais. Se estabelecida de forma adequada, esta estrutura proporciona para a organização: a identificação das tarefas necessárias; organização das funções e responsabilidades; informações, recursos e *feedback* aos servidores; medidas de desempenho compatíveis com os objetivos; e condições motivadoras (SANTOS, 2015).

A forma estrutural predominante tem sido a departamentalização funcional, na qual as atividades são agrupadas em torno das funções essenciais da organização. A maior parte das organizações pública está dividida segundo as funções que executa. Em uma organização funcionalmente estruturada, atribui-se o status de departamento a cada uma dessas funções, indicando que ela é chefiada por um administrador, o qual está em linha direta de autoridade com o executivo superior da organização (SANTOS, 2015).

A seguir será apresentado um exemplo de estrutura funcional de Governo Municipal:

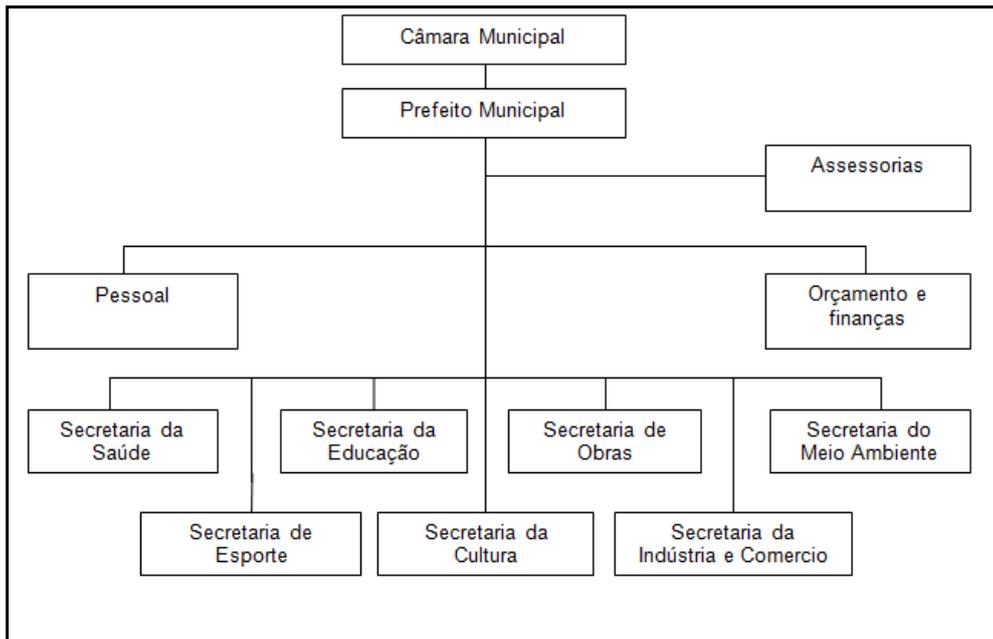


Figura 01: Modelo ideal de departamentalização funcional para os municípios.
Fonte: Santos (2015).

Segundo Santos (2015), a figura acima mostra como a departamentalização funcional pode ocorrer em governos municipais.

A relação entre líderes, departamentos e administradores implica no esclarecimento antes de tomar qualquer decisão. A distribuição de tarefas fixa responsabilidade, assim o gestor sabe a quem culpar quando algo não sai como fixado (SANTOS, 2015).

2.3 CARGOS E FUNÇÕES

Segundo Bergue (2000) *apud* Santos (2015) considera-se que cargos e funções levam em conta as exigências dos quadros de pessoal em acordo com as necessidades detectadas pela gestão num momento específico, podendo ser flexível. Estes cargos devem ser criados por lei com denominação própria e quantidade definida e acessíveis aos brasileiros e estrangeiros que preencham os requisitos exigidos indicados na legislação.

De acordo com Santos (2015) os cargos de comissão são transitórios e sem direito de permanência a quem o ocupa, são para chefia e direção de certos órgãos que necessitam de um agente de confiança da autoridade nomeante para a promoção de uma melhor gestão.

O cargo de provimento efetivo, por sua vez, é exercido por aquele aprovado em concurso público pós-período probatório, sem transitoriedade, sendo, portanto, garantido àquele que o ocupa o direito de permanência, podendo ser exonerado apenas mediante

processo. A estabilidade dada ao provimento efetivo se faz necessária para garantir que este não seja ameaçado ou coagido pelos que ocupam a chefia na oportunidade em que, por interesse público, discordem ou descumpram ordens, agindo contrariamente a interesses particulares (SANTOS, 2015).

A seguir apresenta-se a diferença entre Estatutário (Efetivo) e Celetista:

	Estatuários	Celetistas
Ingresso	Por meio de concurso público: procedimento pelo qual se seleciona o futuro melhor servidor (art. 37, II, CRFB/88).	- Recrutamento e seleção - Nas fundações, sociedades de economia mista e empresas públicas, há concurso público e livre nomeação, independentemente de concurso, em que a autoridade competente para nomear escolhe, observados os requisitos legais, o futuro servidor. (Art. 37, inc. II, CRFB/88.)
Exercício	Estágio probatório de três anos (art. 41, CRFB/88).	- Contrato por prazo determinado ou contrato por prazo indeterminado (art. 443, CLT). - Em algumas estatais, existe o quadro admissional que, após dois anos, passa para o quadro permanente.
Estabilidade	Concurso público e aprovação em estágio probatório.	- Estabilidade decenal: substituída pelo FGTS. - Estabilidade temporária: membros diretores de sindicato e seus suplentes (art. 8º VIII, CRFB/88); membros da CIPA (art. 10, II, “a”, ADCT ³) e seus suplentes (súmula 339, TST); gestantes (art. 10, II, “b”, ADCT); estabelecidos de acidentaria (art. 118, Lei nº 8.213/91); e outros legais.
Vantagens	Adicional por tempo de serviço (biênio, triênio, quinquênio – 5% a cada cinco anos).	- Idem em algumas estatais.
	Adicional de função (tempo integral, dedicação plena, nível universitário).	- Não existe, salvo em algumas estatais.
	Gratificação pelo exercício de funções: direção, chefia e assessoramento.	- Em algumas estatais, é possível incorporar a sua remuneração desde que tenha recebido por mais de oito anos.
	Gratificação por risco a saúde e à vida (insalubridade e periculosidade).	- Idem (art. 7º, XXIII, CRFB/88).
	Gratificação por serviço extraordinário (50% da hora normal).	- Idem; máximo 120 horas anuais, para 44 horas semanais de trabalho (banco de horas) (art. 7º, XVI, CF/88).
	Gratificação por trabalho noturno.	- Idem (art. 7º, XI, CF/88).
	Gratificação natalina.	- 13º salário (art. 7º, VIII, CF/88).
	Gratificação de férias (1/3 do salário).	- Idem (art. 7º, XVII, CF/88).
Penalidades	Indenizações: ajuda de custo, diárias e transporte.	- Idem, mas não integra a remuneração (art.457, CLT).
	Advertência, suspensão e demissão. Cassação de aposentadoria. Destituição de cargo em comissão ou de função comissionada.	- Advertência, suspensão e demissão. - Demissão com justa causa (art. 482, CLT) e sem justa causa.

Figura 02: Diferença entre Estatutário e Celetista.

Fonte: Santos (2015).

Nota-se que diversas são as diferenças entre os servidores estatutários e aqueles celetistas.

3. METODOLOGIA

Esta pesquisa tem como objeto do estudo os servidores municipais de Iúna.

Considerando os ensinamentos de Oliveira (2002), Andrade (2003), Lakatos e Marconi (2003), e Gil (2007), esta pesquisa classifica-se como descritiva, bibliográfica, documental e de levantamento de dados.

Inicialmente, realizou-se uma entrevista com o Diretor de Recursos Humanos da Prefeitura Municipal de Iúna-ES, utilizando para tanto, um formulário com perguntas direcionadas aos objetivos da pesquisa.

Posteriormente, análise documental da legislação dos servidores públicos de Iúna, foi realizada pelas pesquisadoras. Ademais, utilizou-se ainda dados apresentados no Portal da Transparência do município como fonte para coleta de dados.

Os cálculos necessários para tabulação e apresentação dos dados, foram realizados por meio de média aritmética.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Este capítulo visa demonstrar os resultados obtidos durante a pesquisa, por meio da entrevista com o Diretor de Recursos Humanos da Prefeitura de Iúna, e dados coletados no Portal da Transparência, para quantificar os servidores municipais de Iúna referente aos seus vínculos.

O entrevistado é do sexo masculino, possui 33 anos de idade, há 6 anos ocupa o cargo de efetivo na Prefeitura de Iúna como Analista de Recursos Humanos, formado em Direito e História, e pós-graduado em Gestão Pública.

Ao perguntar quais os vínculos existentes na Prefeitura de Iúna, o diretor diz: Estatutário (Efetivo), Celetista/Contratado (DT) e Comissionado.

O entrevistado afirma que a prefeitura de Iúna possui legislação para todos os tipos de vínculos, sendo:

- Lei nº 2.130/2008: Modifica o plano de carreira e vencimentos dos servidores públicos do município de Iúna-ES, estabelece normas de enquadramento e dá outras providências: em sua estruturação de carreira, define servidor público como sendo toda pessoa física legalmente investida de um cargo público efetivo ou em comissão. Cargo, o conjunto de deveres, atribuições e responsabilidades dadas aos que o ocupam, que são pagos pelos cofres da municipalidade, com denominação e número certos, e considera ainda classes, carreira, grupo ocupacional, nível e padrão, além de faixa de vencimentos e progressões, funções gratificadas e vencimentos bases, e atribuições (IÚNA-ES, 2008a).

- Lei Complementar nº 06/2014: Dispõe sobre o plano de carreira e funções gratificadas do quadro de cargos de administração da prefeitura do município de Iúna-ES e dá outras providências: esta Lei trata do plano de carreira e das funções da gestão municipal de Iúna-ES. Este quadro regula cargos efetivos, comissionados e gratificados descritos em anexo desta Lei complementar e, têm natureza administrativa de planejamento, organização, assessoramento e coordenação, por exemplo. Também são contemplados cargos de natureza

técnica e operacional relativos à prestação de serviços públicos: Diretor de Recursos Humanos/Tesoureiro/ Técnico Agrícola/ Pedreiro/Gari (IÚNA-ES, 2014).

- Lei nº 2.137/2008: Modifica o estatuto dos servidores públicos do município de Iúna-ES e dá outras providências: esta Lei, aprovada e sancionada em abril de 2008, trata do quadro de servidores da municipalidade, seja investida em cargo ou função pública, definidos em seus artigos iniciais, abordando também assuntos relacionados, tais como vencimentos e padrões de carreira. Os cargos gratificados e de provimento por comissão são tratados na subseção III, artigo 114, que estabelece regras para a ocupação do cargo e desempenho da função. Os cargos de chefia e direção, bem como de assessoramento são atribuídos por ato expresse com gratificação de 50% sobre o cargo efetivo ocupado por aquele a que se refere a nomeação e não será retirada por motivo de férias, luto, casamento, doença ou serviço obrigatório, dadas às devidas comprovações (IÚNA-ES, 2008b).

- Lei nº 1.872/2003: Institui o estatuto dos profissionais da educação pública municipal de Iúna, Estado do Espírito Santo: estabelece princípios para os Profissionais da Educação Pública Municipal, profissionalização e aperfeiçoamento, constituindo normas gerais e especiais pertinentes. Integram o Quadro de Profissionais da Educação Municipal de Iúna, os profissionais que exercem atividades de docência e de natureza técnico-pedagógica, compreendendo as atividades que proporcionam suporte pedagógico às atividades de ensino (IÚNA-ES, 2003a).

- Lei nº 1.873/2003: Institui o plano de cargos, carreira e remuneração para os profissionais da educação pública municipal de Iúna, estado do Espírito Santo: integram o plano de cargos, carreira e remuneração ora instituído, os profissionais da educação que exercem atividades de docência; os que oferecem suporte pedagógico direto a tais atividades, assim consideradas as de direção ou administração, coordenação escolar ou de creche, de planejamento, supervisão, inspeção e de orientação educacional; os que oferecem suporte de administração auxiliar a tais atividades como: secretário escolar, auxiliar de secretaria escolar e auxiliar de biblioteca (IÚNA-ES, 2003b).

- Lei nº 2.286/2010: Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do artigo 37 da Constituição Federal e dá outras providências: esta lei regulamenta a contratação em designação temporária, para suprir as necessidades da administração. A contratação vigente na presente Lei será através de processo seletivo simplificado, sendo obrigatória a divulgação em todos os jornais do município (IÚNA-ES, 2010).

Finalizada a parte de legislação, perguntou-se ao Diretor de Recursos Humanos, se o município de Iúna possui alguma política que defina percentual possível de contratados, comissionados e efetivos. O entrevistado afirma que conforme a Lei Municipal nº 2.137/2008 o quadro de comissionados deve conter, no mínimo, 25% de servidores efetivos e para os demais vínculos não possui percentual. Foi constatado através de dados coletados no portal da transparência que o quadro dos servidores comissionados possui 25% de efetivos, assim confirmando a afirmação feita pelo Diretor de Recursos Humanos.

Ao perguntar se a prefeitura possui métodos para seleção de seus comissionados e se possui o organograma de sua departamentalização, o Diretor de Recursos Humanos afirma que para seleção de comissionados não possui métodos específicos, e referente ao organograma de sua departamentalização, está em execução.

Além da entrevista, as pesquisadoras coletaram, através do Portal da Transparência dados referentes ao quadro de servidores, distribuindo-os por secretarias e vínculos ocupados conforme apresenta o Quadro 1.

Tabela 01: Distribuição dos servidores de Iúna, por vínculos e secretarias

Secretarias	Tipos de Vínculos	Funcionários (%)
Gabinete do Prefeito	Comissionado	62,5%
	Efetivo	12,5%
	Eleito	25,0%
Secretaria de Gestão	Comissionado	25,0%
	Efetivo	75,0%
Secretaria de Agricultura, Meio Ambiente e Agronegócio	Comissionado	10,7%
	Efetivo	89,3%
Secretaria de Fazenda	Comissionado	8,3%
	Efetivo	91,7%
Secretaria de Educação	Comissionado	1,7%
	Contratado	46,1%
	Efetivo	52,2%
Secretaria de Interior de Transporte	Comissionado	44,4%
	Efetivo	55,6%
Secretaria de Assistência e Desenvolvimento Social	Comissionado	20,5%
	Efetivo	71,8%
	Eleito	7,7%
Secretaria de Obras Infraestrutura e Serviço Urbano	Comissionado	9,8%
	Efetivo	90,2%
Procuradoria Geral	Comissionado	50,0%
	Efetivo	50,0%
Secretaria de Esporte, Cultura e Turismo	Comissionado	57,1%
	Efetivo	42,9%
Controladoria Geral Municipal	Efetivo	100,0%
Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação	Comissionado	100,0%
Secretaria de Meio Ambiente e Segurança Pública	Comissionado	75,0%
	Efetivo	25,0%
Fundo Municipal de Saúde	Comissionado	6,5%
	Efetivo	93,5%

Fonte: Dados obtidos na pesquisa

A TAB. 01 permite uma análise da distribuição dos servidores da Administração Municipal de Iúna-ES. Observando a distribuição dos cargos, percebe-se que a Secretaria Municipal de Tecnologia da informação e Comunicação opera com 100% de servidores comissionados e a segunda maior concentração destes, está registrada na Secretaria Municipal de Meio Ambiente e Segurança Pública, que registra 75%. Já as menores concentrações de cargos comissionados encontram-se na Secretaria Municipal de Educação, 1,7%, e Fundo Municipal de Saúde, com 6,5%.

Quando se trata de cargos de provimento efetivo, nota-se que a Controladoria Geral Municipal, o Fundo Municipal de Saúde e a Secretaria Municipal de Fazenda são as que detêm maior percentual, 100%, 93,5% e 91,7%, respectivamente. Já os menores índices de efetivos estão registrados na Secretaria Municipal de Assistência e Desenvolvimento Social, 7,7% e Gabinete do Prefeito, 12,5%.

É interessante observar que há, entre dois setores, um extremo paradoxo percentual. Enquanto a Secretaria Municipal de Tecnologia da Informação e Comunicação opera com 100% de comissionados, a Controladoria Geral Municipal trabalha com 100% de servidores efetivos.

O GRAF. 01 demonstra o percentual de funcionários da Prefeitura Municipal de Iúna, de acordo com seus vínculos.

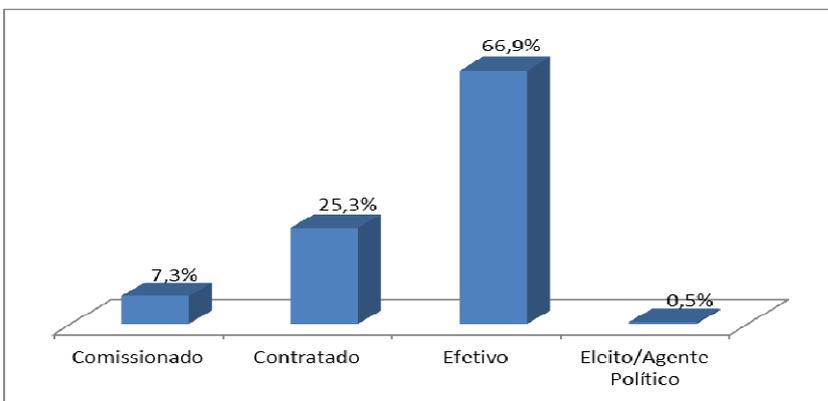


Gráfico 01: Vínculos existentes na Prefeitura de Iúna

Fonte: Dados obtidos na pesquisa

A prefeitura de Iúna possui 1.051 (mil e cinqüenta e um) funcionários, incluindo todos os vínculos existentes. Nota-se que a maior parte dos funcionários possui cargo efetivo, representando 66,9%.

Santos (2015) afirma que o servidor de provimento efetivo, possui uma ocupação permanente, após o período probatório de 3 anos. Este vínculo (efetivo) possui estabilidade necessária para o pleno desenvolvimento de suas funções.

E no município de Iúna-ES, a pesquisa demonstra que o maior percentual dos servidores ocupa o cargo efetivo.

Na sequência, registra-se 25,3% de servidores contratados por designação temporária e 7,3% de servidores em cargo comissionado.

Santos (2015) define cargo em comissão como sendo aquele ocupado transitoriamente por alguém sem direito de nele permanecer indefinidamente.

A prefeitura possui 0,5% de eleito/agentes políticos, sendo representados pelo prefeito, vice-prefeito e conselheiros tutelares.

Os dados coletados na pesquisa, demonstram que o município de Iúna-ES trabalha com servidores efetivos, comissionados e contratados, todos com legislação específica que os regulamenta.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa atendeu os objetivos que foram propostos. Por meio do Portal da Transparência e da entrevista com o Diretor de Recursos Humanos do município, constatou-

se que a prefeitura de Iúna-ES possui os vínculos de comissionado, contratado (designação temporária), efetivo e eleito/agente político.

Identificou-se ainda que o município de Iúna-ES possui legislação para os comissionados, contratados (designação temporária), e os efetivos. Sendo apresentadas pelo Diretor de Recursos Humanos: Lei nº 2.130/2008, Lei nº 06/2014, Lei nº 2.137/2008, Lei nº 1.872/2003, Lei nº 1.873/2003 e a Lei nº 2.286/2010.

O município possui 1.051 servidores, sendo a maior parte de efetivos, representando 66,9%, em seguida os contratados 25,3%, comissionados 7,3% e 0,5% eleito/agentes político.

Dentre as hipóteses apresentadas inicialmente na pesquisa, rejeita-se a H_1 de que o município não tem legislação própria que ampare os servidores contratados por designação temporária visto que os resultados demonstram o contrário. O que a pesquisa demonstrou, é que todos os tipos de vínculos do município estão devidamente regulamentados por Leis Municipais.

E a H_2 se confirma considerando que o município conta com a maior parte dos seus servidores enquadrada na categoria de servidores efetivos.

Com base nos resultados, foi identificada a importância de realizar mais pesquisas sobre o assunto, visando a necessidade de acompanhar se a prefeitura atende todos os critérios apresentados pelas legislações municipais, estaduais e federais, relacionada aos servidores públicos.

6. REFERÊNCIAS

AMATO, Pedro Muñoz. Introdução à administração pública. – Rio de Janeiro: FCV, 1971. apud Santos, Clezio Saldanha. Introdução à gestão pública. 2ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2015.

ANDRADE, Maria Margarida. Introdução à Metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação. 6ª ed. - São Paulo: Atlas, 2003.

BERGUE, Sandro Treccastro. Gestão de pessoas em organizações públicas. 2ª ed. – Caxias do Sul: EDUCS, 2007. V. 1. 432p. apud SANTOS, Clezio Saldanha. Introdução à gestão pública. 2ª ed. - São Paulo: Saraiva, 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3ª ed. - Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

_____. Introdução à teoria geral da administração. 9ª ed. - Barueri, SP: Manole, 2014.

COSTIN, Claudia. Administração pública.- Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

DUTRA, Joel Souza. Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas. 1ª ed. - 13ª reimpr. - São Paulo: Atlas, 2014.

FREITAS, José Carlos de. Administração de RH ou gestão com pessoas? Rio de Janeiro: ABRH, 2009. Disponível em: <http://www.abrhrj.org.br/typo/index.php?id=545>. Acesso em: 26 de setembro de 2014 apud SANTOS, Clezio Saldanha. Introdução à gestão pública. 2ª ed. - São Paulo: Saraiva, 2015.

GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 4ª ed. – 10. Reimpr. - São Paulo: Atlas, 2007.

GULICK, Luther. Science, values and public administration. Nova York: Institute of public Administration, 1937 apud SANTOS, Clezio Saldanha. Introdução à gestão pública. 2ª ed. - São Paulo: Saraiva, 2015.

IÚNA-ES, 2003. Lei nº 1.872 de 20 de agosto de 2003a. Disponível em: <https://w3leis.com.br/arquivos/documentos/iuna/2003/08/lei/lei-1872-2003-rjwbq.pdf>. Acesso em: 02 de outubro de 2018.

_____. Lei nº 1.873 de 20 de agosto de 2003b. Disponível em: <https://w3leis.com.br/arquivos/documentos/iuna/2003/08/lei/lei-1873-2003-lywkf.pdf> Acesso em: 02 de outubro de 2018.

_____, **2008a**. Lei nº 2.130 de 04 de abril de 2008a. Disponível em:
<https://w3leis.com.br/arquivos/documentos/iuna/2008/04/lei/lei-2130-2008-mmbzv.pdf> Acesso em: 02 de outubro de 2018.

_____, **2008b**. Lei nº 2.137 de 08 de abril de 2008b. Disponível em:
<https://iuna.es.gov.br/legislacao/consolidado/85/lei-2137-2008.html> Acesso em: 02 de outubro de 2018b.

_____, **2010**. Lei nº 2.286 de 11 de fevereiro de 2010. Disponível em:
<https://w3leis.com.br/arquivos/documentos/iuna/2010/02/lei/lei-2286-2010-dexqz.pdf> Acesso em: 29 de outubro de 2018.

_____, **2014**. Lei nº 06 de 12 de maio de 2014. Disponível em:
<https://w3leis.com.br/arquivos/documentos/iuna/2014/05/lei-complementar/lcp-6-2014-wzdch.pdf> Acesso em: 02 de outubro de 2018.

LAKATOS, Eva Martins; MARCONI, Marina de Andrade. Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisa, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. 5ª ed. - São Paulo: Atlas, 2002.

_____. Fundamentos da metodologia científica. 5ª ed. - São Paulo: Atlas, 2003.

OLIVEIRA, José Arimatés; MEDEIROS, Maria da Penha Machado. Gestão de Pessoas no Setor Público. – Florianópolis: Departamentalização de Ciências da Administração/ UFSC. - Brasília: CAPES: UAB, 2011.

OLIVEIRA, Silvio Luís. Tratado de Metodologia Científica: projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografia, dissertações e teses. Revisão Maria Aparecida Sessana. – São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

SANTOS, Clezio Saldanha. Introdução à gestão pública. 2ª ed. - São Paulo: Saraiva, 2015.

WILSON, Woodrow. The study of administratian. Political Science Quarterly. 1887 apud **SANTOS, Clezio Saldanha**. Introdução à gestão pública. 2ª ed. - São Paulo: Saraiva, 2015.