

A Importância da Capacitação de Servidores Públicos nos Municípios

Um dos grandes desafios da gestão municipal é estruturar uma equipe de servidores que estejam preparados e motivados para prestar um serviço público de qualidade para a população.

E por que no Município? Pois somente nesta esfera, há uma proximidade maior entre o poder público e o munícipe. É ali que as decisões afetam diretamente os cidadãos.

Muitas vezes, para superar problemas diagnosticados junto ao funcionalismo, criam-se cargos na gestão para contratar novos funcionários, ao invés de se promover a capacitação profissional e pessoal dos que estão, há tempos, na administração.

Muitos desses funcionários conhecem a fundo os trâmites administrativos, tornando mais rápida e mais barata a solução de problemas; e outros, detêm conhecimento como poucos, da história e evolução dos mecanismos administrativos e políticos, o que os torna possuidores de conhecimentos imprescindíveis para a gestão da coisa pública a longo prazo.

Existe uma série de alternativas para valorizar os funcionários públicos que já trabalham nas prefeituras e oferecer um serviço público de melhor qualidade para a população.

Uma escola de governo para o servidor, por exemplo, permite à prefeitura promover programas de valorização e capacitação do servidor público de maneira continuada. Se for uma escola institucionalizada, melhor, pois adquire um caráter permanente.

Com a realização de cursos, palestras e oficinas é possível abrir espaços de discussão e aprendizagem tanto de técnicas quanto de alternativas para que o trabalho seja um espaço de bem-estar e concretização da cidadania.

Os cursos técnicos podem atualizar os conhecimentos dos servidores, habilitando-os para o uso de novas tecnologias e preparando-os para o exercício de novas tarefas, ainda que dentro da mesma função.

Alguns exemplos são: direção defensiva para motoristas, informática e técnicas de redação para auxiliares administrativos, atendimento ao cidadão para servidores que trabalham diretamente com o público, orçamento público e Lei de Responsabilidade Fiscal para gestores e técnicas gerenciais para chefias.

Cursos que preparam o servidor para a modernização administrativa da prefeitura são um bom exemplo de conciliação entre sala de aula, realidade e prioridade de governo. Neste caso, a escola pode se tornar um espaço importante de comunicação entre o governo e seus funcionários, dando ao gestor a oportunidade de familiarizar o servidor com seu programa de governo, introduzindo valores novos, como, por exemplo, o foco na qualidade de atendimento ao cidadão e a democratização do acesso à informação.

A escola deve assumir sua dimensão estratégica como espaço de aprendizagem técnica voltada ao interesse público, e não apenas para o crescimento individual de cada servidor. Neste caso, deve atentar para a avaliação, pelos gestores de cada área, dos cursos necessários, incluindo a possibilidade de considerar alguns deles obrigatórios para o exercício de uma determinada função como, por exemplo, o curso de treinamento para a Guarda Municipal.

A escola pode enfrentar diversas dificuldades, desde o desinteresse do servidor até a resistência dos gestores em permitir que seus funcionários freqüentem os cursos no horário de trabalho.

É necessário que as diferentes áreas do governo reconheçam a relevância da escola, permitam e incentivem seus funcionários a participarem das atividades.

Parte do problema do desinteresse do servidor pode estar ligada à ausência de um plano de cargos e salários que ofereça ao funcionário uma progressão na carreira a partir da obtenção de me-

lhor qualificação. Neste caso, pode-se relacionar a frequência à escola a um aumento de pontuação na avaliação de desempenho, quando houver. Além disso, pode-se insistir na importância da capacitação do funcionário para a melhoria da qualidade do serviço público prestado à população.

Para reduzir os gastos com profissionais especializados para ministrarem os cursos é possível estabelecer convênios ou termos de cooperação técnica ou ainda aproveitar funcionários da própria administração. Universidades, serviços como o SENAI e o SENAC, além de outras escolas de formação de servidores públicos, por exemplo, podem ser parceiros e auxiliar tanto na estruturação da escola, quanto na diversificação do programa de atividades a serem realizadas.

Outra idéia interessante, seria a criação de um Fundo de Valorização do Servidor, que recebesse, por exemplo, 1% da receita corrente líquida do município, verba a ser investida em atividades e manutenção da escola.

É evidente que por meio de avaliações próprias e pela manifestação direta do servidor e dos sindicatos, as escolas devem ser um espaço do servidor e local de aprendizagem técnica, por meio do qual se melhora a performance no trabalho e a auto-estima dos funcionários.

Os maiores resultados deste processo, no entanto, ultrapassam a percepção do servidor e são externalizados para toda a população, por meio de um serviço público melhor e um atendimento qualificado pela consciência de cada servidor da importância de seu papel na sociedade.