

Gestão Pública Municipal: um quadro dos recursos humanos nos municípios do Brasil, no período de 2017 e 2018

Municipal Public Management: a picture of human resources in Brazil's municipalities in the period 2017 and 2018

DOI:10.34117/bjdv7n6-042

Recebimento dos originais: 02/05/2021

Aceitação para publicação: 02/06/2021

Edna Marques Rodrigues

Graduando em Administração Pública

Instituição: Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri

Endereço: Rua Manoel Paulo de Oliveira, nº. 52- Nossa Senhora das Graças- Águas Formosa - Minas Gerais, Brasil

E-mail: ednaericmarques@gmail.com

Leny Pereira Neves

Graduando em Administração Pública

Instituição: Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri

Endereço: Rua Fabrício Mendes, nº. 26 - centro - Bertópolis - Minas Gerais, Brasil

E-mail: lenyneves33_@hotmail.com

Kezia Gonçalves de Souza

Graduando em Administração Pública

Instituição: Universidade Federal dos Vales de Jequitinhonha e Mucuri

Endereço: Rua Osvaldo luz, nº 64, Novo Cruzeiro - CEP 39880-000, Águas Formosas - Minas Gerais, Brasil.

E-mail: souza-kg2013@bol.com.br

Edimilson Eduardo da Silva

Doutor em Administração

Instituição: Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri

Endereço: Rua Dr. Benjamim Hunicutt, nº 69A – Nova Lavras – Lavras-Minas Gerais, Brasil

E-mail: edimilsones2013@gmail.com

RESUMO

A gestão de recursos humanos no Brasil é uma importante área da administração pública. A visão moderna da gestão de pessoas passa pela formação dos quadros da administração pública, nos níveis federal, estadual e municipal. Nesse sentido, o trabalho tem como objetivo analisar o quadro de recursos humanos nas administrações públicas municipais do Brasil, no período de 2017 e 2018. Utilizou-se como método de levantamento, a pesquisa documental, em dados secundários de fontes governamentais relacionadas à gestão de pessoas na Administração Pública. Foi aplicada a correlação de Spearman e realizado o teste não paramétrico de Wilcoxon. Os resultados da análise das administrações públicas mostraram que os regimes de contratação praticados para a formação de quadros no Brasil, de 2017 a 2019, prevaleceram os estatutários, seguidos dos não permanentes. Os regimes estatutário e comissionado apresentaram coeficientes

positivos e estatisticamente significativos no número de servidores em 2017 e 2018, demonstrando uma convergência do número de pessoal nesses regimes de contratação. Por outro lado, os dados revelaram um maior enxugamento do Estado, no que diz respeito ao número de empregados estatutários localizados nas regiões Norte e Nordeste. A análise dos dados sobre os regimes de contratação das administrações públicas municipais no Brasil lança luz sobre a prática de contratação realizada pela gestão de pessoas.

Palavras-Chave: Gestão de Pessoas, Política de Contratação, Administração Pública.

ABSTRACT

Human resource management in Brazil is an important area of public administration. The modern vision of people management goes through the formation of the staff in public administration, at the federal, state and municipal levels. In this sense, the work aims to analyze the human resources framework in the municipal public administrations of Brazil, in the period of 2017 and 2018. It was used as a survey method, the documentary research, in secondary data from governmental sources related to the management of people in Public Administration. Spearman's Correlation was applied and the Wilcoxon non-parametric test was also performed. The results of the analysis of public administrations showed that the hiring regimes practiced for the formation of the staff in Brazil, from 2017 to 2019, prevailed the statutory, followed by the non-permanent. The statutory and commissioned regimes showed positive and statistically significant coefficients in their numbers of civil servants in 2017 and 2018, demonstrating a convergence of the number of personnel in these hiring regimes. On the other hand, the data revealed a greater downsizing of the State, with regard to the number of statutory employees located in the North and Northeast regions. Analyzing the data on the hiring regimes of municipal public administrations in Brazil sheds light on the practice of contraction carried out by people management.

Keywords: People Management, Recruitment Polity, Public Administration.

1 INTRODUÇÃO

As administrações públicas são pressionadas a atender às demandas do cidadão com eficiência, eficácia e efetividade. Atender a essas expectativas requer uma capacidade de mapear e administrar as competências e os conhecimentos organizacionais. A administração pública engloba diferentes setores funcionais, como marketing, finanças, recursos humanos, entre outros. Dentre as áreas funcionais, os recursos humanos ou a gestão de pessoas constitui um setor essencial na prestação de serviço público. Contudo, faz-se necessário perceber as particularidades da gestão de pessoas em uma organização pública, pois esta requer respeito, na sua formulação, desenvolvimento e implantação às exigências da legalidade, principalmente relacionadas ao regime de contratação dos estatutários, celetistas, comissionados, estagiários, entre outros, primando pelo pleno

exercício da cidadania e aos princípios de igualdade de acesso e continuidade dos serviços públicos.

A gestão de recursos humanos no Brasil constitui uma área importante da administração pública. Meirelles (2000, p. 78), define administração pública como “[...] a gestão de bens e interesses qualificados da comunidade no âmbito federal, estadual ou municipal, segundo os preceitos do Direito e da Moral, visando ao bem comum.” A gestão de bens e interesses envolve principalmente o gerenciamento de cargos, contratação, plano de carreira, que constituem atribuições do setor de gestão de pessoas.

De acordo Gemelli e Filippim (2010), a gestão de pessoas não pode ser vista isoladamente das demais áreas que envolvem a administração pública. Nesse sentido, é necessário que haja planejamento para desenvolver não apenas a parte burocrática, mas também para articular instrumentos de desenvolvimento e capacitação dos servidores.

Na atualidade, se discute sobre a necessidade de mudanças no papel das pessoas dentro das organizações, destacando a função daqueles responsáveis pela gestão de pessoas, os quais devem ser capazes de ver o que para muitos é imperceptível no que se refere à moderna gestão de pessoas, vendo o indivíduo como um parceiro e colaborador (Cruz, Souza, & Oliveira, 2010, p. 2). Essa visão moderna da gestão de pessoas perpassa pela formação do quadro de pessoal na administração pública, em nível federal, estadual e municipal. É sabido que nas administrações públicas municipais ocorrem processos rotineiros de rotatividade em seu quadro de pessoal. Essa realidade exige um gerenciamento eficiente de pessoal.

Diante dessas considerações o trabalho tem como objetivo analisar o quadro dos recursos humanos nas administrações públicas municipais do Brasil, no período de 2017 e 2018. Para atingir este objetivo desenvolveram-se as etapas de: (i) demonstrar o número de administrações públicas por estado e por região do Brasil; (ii) apresentar os indicadores do regime de contratação praticados pela gestão de pessoas nas administrações públicas municipais do Brasil, de 2017 e 2018; e, por fim, (iii) medir a convergência entre os regimes de contratação na gestão de pessoas nas administrações públicas municipais do Brasil.

Com o intuito de responder aos objetivos da pesquisa, neste trabalho realizou-se um levantamento documental, descritivo dos dados relativos à gestão de pessoas, extraídos da Pesquisa de Informações Básicas Municipais (MUNIC), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), do período de 2017 e 2018. Os dados do levantamento documental foram agrupados por municípios, região, unidade federativa e

a codificação de servidores públicos, por critério de regime de contratação praticado pela administração pública dos municípios do Brasil.

Sendo assim, este trabalho está estruturado em 5 seções, a contar com essa introdução. Na segunda seção o referencial teórico sobre modelos de gestão pública e gestão de pessoas na administração pública. Na terceira seção a metodologia, seguida dos resultados da pesquisa, e por fim, as conclusões.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção são abordados os modelos de gestão pública brasileira e a gestão de pessoas.

2.1 MODELOS DE GESTÃO PÚBLICA NO BRASIL

No Brasil os modelos de gestão pública se classificam em patrimonialista, burocrática e gerencial. Santos (2018) define modelo de gestão pública como sendo uma junção de práticas e métodos administrativos usados pela administração para o alcance das metas e objetivos definidos. Nessa vertente Santos (2017) afirmou que os modelos foram aprimorados e direcionados pelas novas tendências. Todavia, o autor ressalta que, não houve uma cisão completa, uma vez que, existem práticas provenientes de modelos passados sendo utilizadas em conjunto com as novas rotinas administrativas.

Em relação aos modelos de gestão pública, Bergue (2011) afirmou que no modelo patrimonialista o servidor público é considerado empregado do gestor e não do ente estatal, isso significa que o espaço do serviço público é assumido pelo administrador, como extensão de domínio próprio. Nessa conjuntura o autor afirma que o nepotismo passa a ser uma tendência. Sorj (2000) menciona que na perspectiva weberiana do termo, o patrimonialismo se caracteriza pela posse de recursos estatais, por atores públicos e privados. O autor ressalta que essa prática se distânciava dos principais modelos de administração pública.

No modelo burocrático, Secchi (2009) afirma que a impessoalidade implica nas posições hierárquicas pertencentes à organização, e não às pessoas que a estão ocupando. Essa impessoalidade ajuda a evitar a apropriação individual do poder, prestígio, e outros tipos de benefícios, a partir do momento em que o indivíduo deixa sua função ou a organização. (Secchi, 2009). Nessa mesma pesquisa, Drumond, Silveira e Silva (2014) afirmaram que a escolha pelo modelo burocrático visava romper com as práticas de

corrupção, nepotismo e arbitrariedade das ações públicas, características do modelo patrimonialista.

A respeito do modelo de gestão gerencial, Santos (2018) diz que após a 2ª Guerra, os países apresentaram uma evidente recuperação econômica, política e social, somado ao desenvolvimento de novas tecnologias e a globalização, surge a necessidade de uma administração pública mais eficiente, eficaz, capaz de atender as demandas sociais de maneira mais efetiva e transparente. Drumond, Silveira e Silva (2014) ressaltaram que a reforma do Estado para a perspectiva gerencial pode ser considerada uma mudança nas funções do Estado, o qual se abstém de ser o provedor de bens e serviços para assumir uma função de gestor e regulador do desenvolvimento.

Embora o modelo gerencial primasse a efetividade do recurso público, Drumond, Silveira e Silva (2014) apud Matias-Pereira (2013) enfatizaram que nas últimas duas décadas percebe-se o retorno de características do patrimonialismo na administração pública, considerando os principais casos de corrupção no Brasil, além da influência burocrática.

As pesquisas anteriores apontaram a existência de sobreposição de características dos modelos patrimonialistas, burocráticos e gerencial, com progresso e regressão nas administrações municipais no Brasil. Esses traços podem ser incorporados aos comportamentos dos servidores públicos e demais atores participantes da administração pública.

2.2 GESTÃO DE PESSOAS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Os princípios constitucionais de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, norteiam as ações para encontrar soluções práticas das urgências e anseios da coletividade pela administração pública (Brasil, 1988). Com princípios norteadores, a gestão de pessoas tem um papel estratégico, em consonância com os objetivos da organização pública e às políticas de desenvolvimento dos recursos humanos da administração pública. Nesse entendimento, Garcia, Barbosa e Oliveira (2020) afirmaram que as organizações ao longo dos anos compõem suas equipes de trabalho para atingir suas metas.

Gil (2009) apud Dutra (2009, p. 21) definiu gestão de pessoas como “[...] um ramo especializado da Ciência da Administração que contempla todas as ações empreendidas por uma organização, com objetivo de integrar o colaborador no contexto da organização e o aumento de sua produtividade.” Essas ações dependem de todos os

indivíduos que estão envolvidos com a organização, tanto nos aspectos administrativos quanto na prestação de serviços. Nesse mesmo caminho de pesquisa, Bergue (2007, p. 18) conceituou gestão de pessoas na administração pública como um “[...] esforço orientado para o suprimento, a manutenção e o desenvolvimento de pessoas nas organizações públicas, em conformidade com os ditames constitucionais e legais, observadas as necessidades e condições do ambiente em que se inserem.”

A promulgação da Constituição Federal de 1988 realizou algumas mudanças na gestão de pessoas, a criação do concurso público, é uma delas, onde o objetivo foi realizar contratações de maneira transparente, ou seja, dentro da lei (Brasil, 1988). Esta normativa tem como objetivo de combater as promessas políticas, e o favorecimento nos cargos públicos, e também o nepotismo.

Em contrapartida observa-se uma permanência dos servidores públicos em determinados setores. Essa baixa rotatividade é devido à falta de planejamento, conforme demonstrado por Gemelli e Filippim (2010) que afirmaram a necessidade de um planejamento para desenvolver não apenas a parte burocrática, mas também para articular instrumentos de desenvolvimento e capacitação dos servidores. Diante desse quadro, em uma organização pública que possui um quadro excessivo de funcionários e uma baixa rotatividade contribui no impacto dos custos com pessoal. O planejamento estratégico de formação de um novo quadro de pessoal com expertise, habilidade e competência constitui uma das atribuições da gestão de pessoas. A boa prática de alocação e gerenciamento de pessoal contribuiria na melhoria de prestação de serviço público.

Em relação aos serviços públicos Bergue (2014) afirma que em um contexto central, o valor do bem público, materializado em bens e serviços públicos, tem sua produção intensiva em pessoas, sendo a despesa com pessoal a principal rubrica de despesa na administração pública, nos três níveis de governo. Nesse entendimento, Gemelli e Filippim (2010) afirmaram que:

“[...] a gestão de pessoas na administração pública não pode ser vista isoladamente das demais áreas, é necessário planejamento para desenvolver as áreas burocráticas e também está atenta a necessidade de capacitação dos servidores público, assegurando melhorias na qualidade de trabalho e no atendimento à população” (Gemelli & Filippim, 2010).

A gestão de pessoas está se tornando cada vez mais uma área estratégica, competitiva e sustentável, tanto para organizações públicas como empresas privadas. Em um mundo de constantes transformações, a área de gestão de pessoas, vem ganhando uma

atenção especial por constituir uma fonte de valor e resultados para a organização e stakeholders (Freitas, 2012). Esta questão da gestão de pessoas como fonte de valor envolve também os resultados das interações no contexto do trabalho. Gil (2007, p. 19) afirma que as relações humanas constituem um processo de integração de indivíduos numa situação de trabalho, de modo a motivar os trabalhadores a colaborem com a empresa e encontrarem satisfação de suas necessidades sociais e psicológicas.

Observa-se que no ambiente do setor público existe um grande desafio da gestão de pessoas pelo fato de que, diferentemente do setor privado, onde o gestor contrata pessoas com características e qualificações vantajosas para a ocupação do cargo, no setor público as contratações são realizadas através de concursos públicos, sem um efetivo planejamento das necessidades das organizações públicas.

Essa realidade de falta de planejamento condiciona a gestão de pessoas para uma necessidade de políticas de motivação como, cursos de formação, melhorias no ambiente de trabalho, e desenvolvimento dos funcionários nesse setor, para que o indivíduo possa progredir e desenvolver suas tarefas de maneira eficaz.

A literatura de gestão de pessoas demonstra que um dos limitadores do recrutamento por concurso e retenção no setor público é o foco no cargo e não em competências (Schikmann, 2010). O autor ainda ressalta que a forma ampla em que os cargos são descritos faz com que as competências não sejam aproveitadas. Essa descrição dos cargos para concursos limita a atuação dos funcionários de acordo com suas competências (Schikmann, 2010).

Essa realidade de formação do quadro de pessoal pratica pela gestão de pessoas abre caminho para estudos sobre o regime de contratação dos servidores públicos na administração pública, especificamente das esferas municipais.

Em relação aos regimes de contratação, Araújo (2007) afirma que no Brasil o regime jurídico próprio para os servidores permanentes, o “estatuto legal”, proposto no Decreto 19.770/1931, consagrou a dicotomia funcionário estatutário/servidor não estatutário. O autor apresenta algumas normativas que contribuíram na orientação dos regimes de contratação, como a Lei 284 de, 28.10.1936, que estabeleceu em seu art. 19, a classificação em contratado, mensalista, diarista e tarefeiro. Outra normativa foi o Decreto-lei 240, de 4.2.1938, que em seu art. 3.º estabeleceu quatro modalidades de extranumerários: contratado, mensalista, diarista e tarefeiro. Nos Capítulos II a IV (arts. 8.º a 37), define e regula cada uma destas figuras. Nesse art. 3.º é descrito que: “[...] atividades não compreendidas no artigo precedente só se admitirão servidores regidos

pela legislação trabalhista, sem os direitos de greve e sindicalização, aplicando-se lhes as normas que disciplinam o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço” (Araújo, 2007, p.157).

Araújo (2007) ressalta que a partir da promulgação da Lei 6.185/1974 houve um aumento no número de servidores regidos pela legislação trabalhista, os “celetistas”, que se tornaram muito mais numerosos que os “estatutários”, regidos por Estatuto próprio. A partir dessa normativa, tornou-se comum, então, a referência aos regimes estatutário e celetista.

Araújo (2007) afirma que a Constituição não abarcou esses tipos de regimes de contratação e deixou-se aos entes estatais, em todas as esferas de Governo, a determinação da natureza do regime, que poderia ser de direito público (estatutário) ou de direito privado (trabalhista) ou, ainda, para outros, um terceiro tipo.

O regime estatutário, cada ente político (União, Estados, Municípios e Distrito Federal) seria competente para estabelecer, por legislação própria, as normas aplicáveis aos seus respectivos servidores. A adoção do regime trabalhista implicaria, para Estados, Municípios e Distrito Federal, a sujeição às normas elaboradas pela União, uma vez que somente esta tem competência para legislar sobre direito do trabalho (Araújo, 2007, p. 160).

Os demais entes políticos poderiam, portanto, adotar o regime trabalhista, mas seu conteúdo seria estabelecido por normas federais. Já o chamado terceiro regime seria também instituído por lei de cada ente estatal (Araújo, 2007, p. 160).

O regime estatutário deveria ser o “regime normal dos servidores públicos civil”, que ao contrário do regime trabalhista é o concebido para atender peculiaridades de um vínculo que não envolve somente os interesses laborais, mas os interesses públicos, visto que os servidores constituem os próprios instrumentos da atuação do Estado (Araújo, 2007, p. 161).

3 METODOLOGIA

A concepção da pesquisa é classificada como descritiva, pois buscaram estimar a porcentagem de elementos de uma população específica, os servidores da administração pública (Malhotra, 2012). A metodologia utilizada no estudo é categorizada como quantitativa, pois se procurou quantificar os dados, aplicando uma análise estatística (Malhotra, 2012). Nesse mesmo entendimento Richardson (1999) afirmou que a pesquisa quantitativa é caracterizada pelo emprego da quantificação, tanto nas modalidades de

coleta de informações quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas. A pesquisa quantitativa procura quantificar os dados e aplica alguma forma da análise estatística. (Malhotra, 2001, p.155). Assim sendo, utilizou-se de uma estatística descritiva dos dados, utilizando-se de medidas de posição como média e mediana. Por outro lado, verificou-se a relação entre os indicadores do regime de contratação praticados pelas administrações públicas municipais do Brasil de 2017 e 2018.

Com o propósito de analisar o quadro dos recursos humanos dos municípios do Brasil utilizou-se como método de levantamento, a pesquisa documental, em dados secundários de fontes governamentais relativos à gestão de pessoas na Administração Pública. A técnica de pesquisa documental é definida como a análise em documentos que se encontram em locais como órgãos públicos e privados (Vergara, 2007). Malhotra (2012) afirma que os dados secundários são dados coletados para fins diferentes do órgão públicos e privados. Nesse sentido extraíram-se dados da Pesquisa de Informações Básicas Municipais (MUNIC), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), do período de 2017 e 2018.

A coleta de dados secundários é uma importante fase da pesquisa documental, onde é exigido do pesquisador alguns cuidados e procedimentos técnicos acerca da aproximação do local onde se pretende realizar a pesquisa. Nesse entendimento, Calado e Ferreira (2004) ressaltaram que os espaços de pesquisa são orientados pela própria natureza do estudo, portanto a localização dos documentos pode ser muito diversificada. Os autores ainda dissertam que a distinção vai exigir que o pesquisador tivesse certo conhecimento do tipo de registro e informações que abrigam as instituições visitadas e a seleção de fontes adequadas.

O levantamento documental foi realizado no período de 24 de dezembro de 2020 com término em 13 de abril de 2021 na Pesquisa de Informações Básicas Municipais (MUNIC), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), do período de 2017 e 2018.

Após a etapa de coleta em dados secundários, agruparam-se os dados de acordo com o regime de contratação praticados pela gestão de pessoas na Administração Pública dos 5570 (cinco mil quinhentos e setenta) municípios do Brasil. Na etapa seguinte, analisou-se o número de administrações públicas por estado e região. Por fim, analisou-se a correlação entre os regimes de contratação praticados pela gestão de pessoas da Administração Pública dos municípios do Brasil, de forma a verificar o comportamento dessas variáveis.

A técnica aplicada na análise foi a Correlação de Spearman, por constituir a técnica mais apropriada para estudos que utilizam de variáveis contínuas (intervalar ou razão). Sendo assim, aplicou-se a Correlação de Spearman nas variáveis métricas de quantidade de servidores em regime estatutário, celetista e comissionado, de forma a demonstrar a relação entre esses três regimes de contratação. Após essa etapa utilizou da estatística descritiva para demonstrar a proporção de estatutários, celetistas, comissionados e sem vínculo empregatício pelas 5 regiões do Brasil. Não foram considerados os estagiários, visto que não estão relacionados diretamente na prestação de serviço público.

Realizou-se também o teste não paramétrico **Wilcoxon** para verificar se as médias das quantidades de estatutários, celetistas e comissionados, são significativamente diferentes entre os anos de 2017 e 2018. Essa escolha se deve ao fato dessas categorias profissionais estarem vinculadas diretamente as ações do Estado. Nesse teste evidenciase que quanto maior a diferença entre o somatório dos postos, maior é o resultado que demonstra a existência de diferenças estatísticas. Por fim, foram elaborados gráficos e tabelas para apresentar os resultados dos dados analisados.

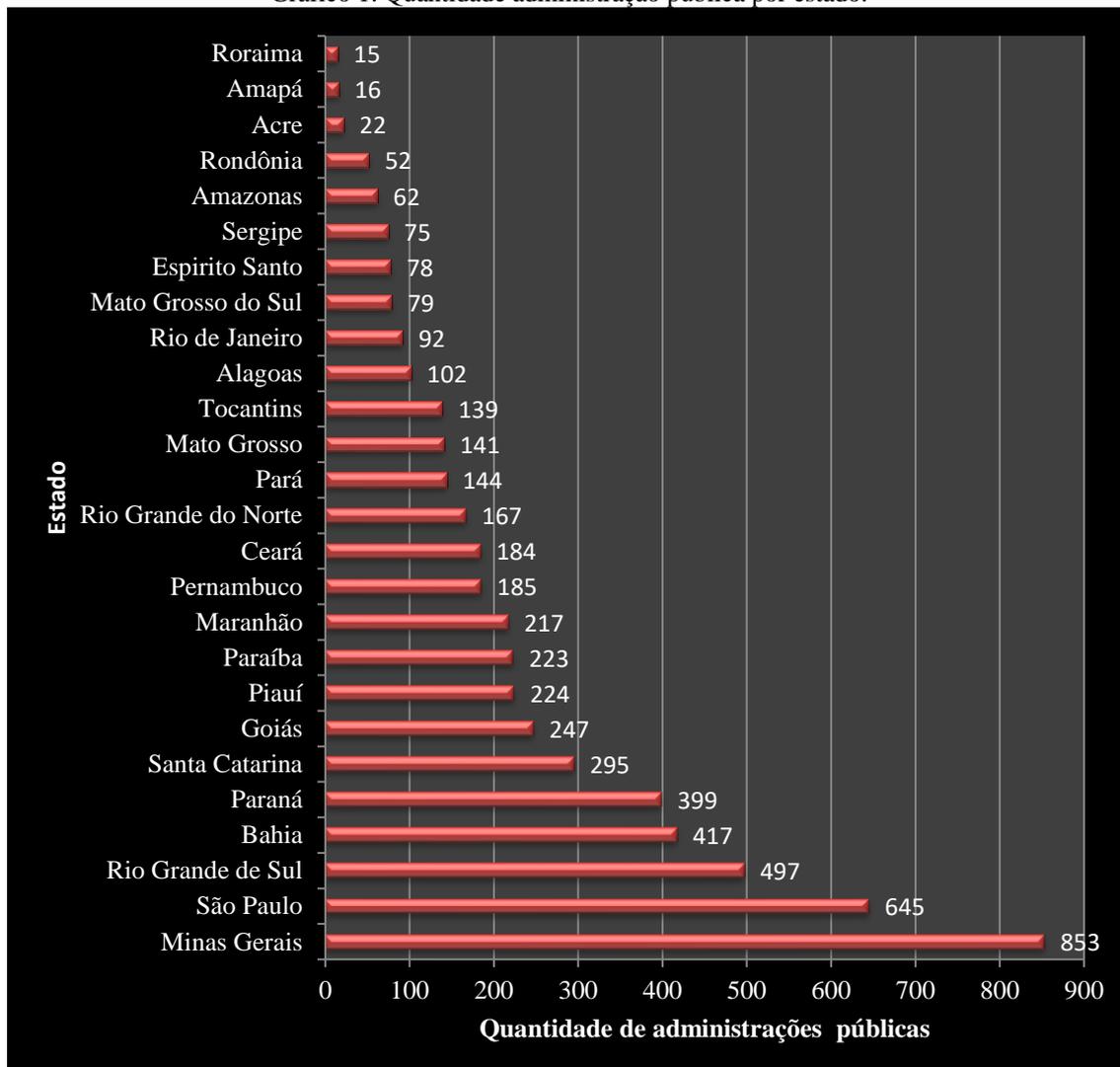
4 RESULTADOS

Referente à gestão de pessoas no setor público, nesta seção é apresentado o quantitativo das administrações públicas no Brasil, por estado e região. Associado a isso, tem-se os regimes de contratação praticados pelas gestões públicas, e por fim, a convergência entre regimes de contratação.

4.1 GESTÃO DE PESSOAS: QUADRO DAS ADMINISTRAÇÕES PÚBLICAS NO BRASIL

Na formação do quadro de pessoal, a gestão de pessoas utiliza da seleção por concurso público e outras formas, conforme o regime de contratação. Araújo (2007) apresenta duas tipologias básicas de regimes de contratação de servidores, os “estatutários”, regidos por Estatuto próprio e “celetistas”, regidos por lei trabalhista. Esses profissionais estão alocados nas diferentes administrações públicas em estados e regiões, conforme apontado nos Gráficos a seguir.

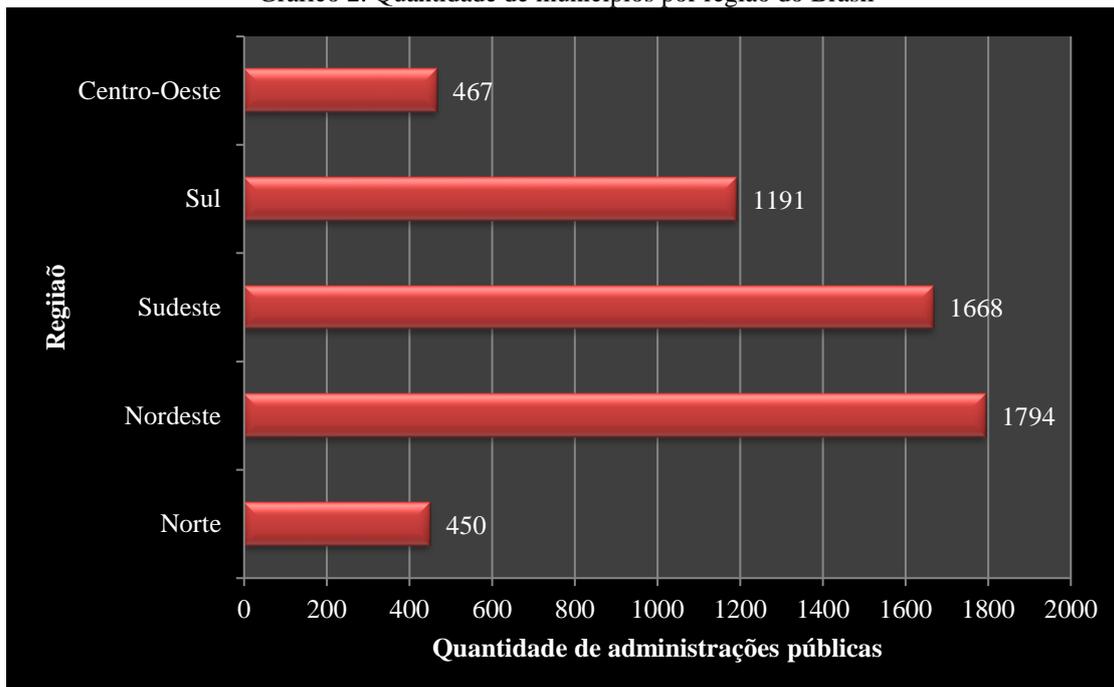
Gráfico 1. Quantidade administração pública por estado.



Fonte: dados extraídos da Pesquisa de Informações Básicas Municipais (2021)

No Gráfico 1 é apresentada a quantidade de administrações públicas por estado. Os resultados apontados evidenciaram que dentre os 26 estados do Brasil, Minas Gerais se destaca por 853, em contrapartida Roraima possui 15 administrações públicas. No Gráfico 2 é demonstrada a distribuição das administrações públicas por região.

Gráfico 2. Quantidade de municípios por região do Brasil



Fonte: dados extraídos da Pesquisa de Informações Básicas Municipais (2021)

Observa-se pelos dados da pesquisa que a região Nordeste se destaca pelo maior número de administrações públicas, seguida pela Sudeste.

4.2 REGIME DE CONTRATAÇÃO NAS ADMINISTRAÇÕES PÚBLICAS MUNICIPAIS DO BRASIL

Araújo (2007) menciona que o regime estatutário deveria ser o “regime normal dos servidores públicos civil”, por atender peculiaridades de um vínculo que não envolve somente os interesses laborais, mas os interesses públicos, por representarem a atuação do Estado.

Em relação aos demais regimes de contratação, regidos por leis trabalhistas que ficaria à cargo de Estados, Municípios e Distrito Federal, a sujeição às normas elaboradas pela União, que possui competência para legislar sobre direito do trabalho (Araújo, 2007, p. 160). Nesse sentido, na Tabela 1 é demonstrada a estatística descritiva dos regimes de contratação.

Tabela 1. Regimes de contratação das administrações públicas municipais do Brasil

Indicadores	2017		2018	
	Média	Mediana	Média	Mediana
1. Estatutários	712.9	314.0	724.6	307.0
2. Comissionados	89.0	45.0	98.0	47.0
3. Sem vínculo permanente	168.9	34.0	226.3	75.0
4. Estagiários	25.3	0.0	31.5	0.0
5. Celetista	89.5	0.0	100.9	0.0
Razão (1)/(3)	4,22		3,2	

Fonte: dados da pesquisa (2021)

Observa-se na Tabela 1, que o regime estatutário se destacou dentre a maior média entre 2017 e 2018. O segundo regime de contratação mais praticada pela gestão de pessoas nas administrações foram os sem vínculo permanente em 2017 e em 2018. Embora se observe que o quadro de pessoal formado por estatutários é em média 4,22 vezes a quantidade de funcionários sem vínculo permanente, em 2017. Outra evidência é que os estatutários são em média 3,2 vezes o número de funcionários sem vínculo permanente em 2018. Diante dessa realidade, realizou-se a análise de normalidade e o teste das médias populacionais dos regimes estatutários, celetistas e comissionados.

4.3 REGIME DE CONTRATAÇÃO NAS ADMINISTRAÇÕES PÚBLICAS MUNICIPAIS DO BRASIL

Testaram-se as hipóteses da pesquisa utilizando-se dos testes de Wilcoxon, em virtude da não normalidade das variáveis relativas à quantidade de estatutários, celetistas e comissionados. Para o teste de normalidade, utilizou-se do teste de Kolmogorov-Smirnov, que “é um teste de aderência que compara a distribuição de frequência acumulada de um conjunto de valores observados da amostra com uma distribuição esperada ou teórica” (Fávero, Belfiore, Silva, & Chan, 2009, p. 112). O resultado desse teste é demonstrado na Tabela 2.

Tabela 2. Testes de normalidades dos regimes de contratação da gestão de pessoas

2017				
Kolmogorov-Smirnov				
Regime	Estatística	df	Sig.	Distribuição
1. Estatutários	0,400	5570	0,000	Não-normal
2. Celetistas	0,420	5570	0,000	Não-normal
3. Comissionados	0,328	5570	0,000	Não-normal
4. Estagiários	0,422	5570	0,000	Não-normal
5. Sem vínculos permanente	0,358	5570	0,000	Não-normal
2018				
Kolmogorov-Smirnov				
Regime	Estatística	df	Sig.	Distribuição
1. Estatutários	0,403	5570	0,000	Não-normal
2. Celetistas	0,338	5570	0,000	Não-normal
3. Comissionados	0,351	5570	0,000	Não-normal
4. Estagiários	0,416	5570	0,000	Não-normal
5. Sem vínculos permanente	0,435	5570	0,000	Não-normal

Fonte: dados da pesquisa (2021)

O teste de normalidade evidenciou uma distribuição não normal, o que proporcionou aplicar a Correlação de Spearman, conforme apresentado na Tabela 3.

Tabela 3. Análise de correlação via Spearman

2017			
Variáveis	1	2	3
1 Estatutários	1		
2 Celetistas	-0,117**	1	
3 Comissionados	0,550**	-0,076**	1
2018			
Variáveis	1	2	3
1 Estatutários	1		
2 Celetistas	0,306**	1	
3 Comissionados	0,704**	0,452**	1

Fonte: dados da pesquisa (2021) A correlação é significativa no nível: **p < 0,01.

Observa-se pelos dados da Tabela 3, que os regimes estatutários e comissionados apresentaram relações positivas e significativas estatisticamente em suas quantidades de servidores públicos em 2017 e 2018. Outras evidências apontaram uma relação negativa entre os regimes estatutários e celetistas em 2017 e relação positiva em 2018. A quantidade de servidores em regime comissionado e celetista apresentaram relação negativa em 2017 e uma relação positiva em 2018.

Tabela 4. Proporção de regimes de contratação por região

Estatutário			Celetista		
Região	Ano		Região	Ano	
	2017	2018		2017	2018
Norte	15.09	8.93	Norte	5.58	3.24
Nordeste	45.80	30.20	Nordeste	13.82	9.61
Sudeste	26.17	35.04	Sudeste	65.00	70.86
Sul	5.83	15.62	Sul	14.13	14.78
Centro-Oeste	7.11	10.21	Centro-Oeste	1.46	1.51
Total	100.0	100	Total	100	100

Comissionados			Sem vínculo empregatício		
Região	Ano		Região	Ano	
	2017	2018		2017	2018
Norte	11.60	10.40	Norte	15.10	15.09
Nordeste	40.20	40.70	Nordeste	48.34	45.80
Sudeste	25.70	26.40	Sudeste	25.19	26.17
Sul	10.00	10.00	Sul	5.41	5.83
Centro-Oeste	12.50	12.50	Centro-Oeste	5.97	7.12
Total	100.0	100	Total	100	100

Fonte: dados da pesquisa (2021)

Os dados da Tabela 4 demonstraram que nas regiões Norte e Nordeste de 2017 para 2018 houve uma diminuição na proporção de estatutários, o mesmo fato ocorreu com as contratações em regime celetista. Em contrapartida houve um aumento de estatutários e celetistas nas regiões Sudeste, Sul e Centro-Oeste. Outra evidência é que houve um aumento na proporção de comissionados de 2017 para 2018, nas regiões Norte e Nordeste. Por fim, evidencia-se também uma diminuição dos profissionais sem vínculo empregatício nas regiões Norte e Nordeste. Esses dados revelaram o enxugamento do Estado, pois o regime estatutário, que são os próprios instrumentos da atuação do Estado, que atende as peculiaridades de um vínculo que não envolve somente os interesses laborais, mas os interesses públicos diminuíram de forma significativa nas duas regiões mais carentes do Brasil.

Complemento à análise de correlação optou-se em verificar se há diferença estatisticamente significativa entre a quantidade de estatutários, celetistas e comissionados nas administrações públicas de 2017 e 2018. Sendo assim, aplicou-se o teste de Wilcoxon. O teste de Wilcoxon é uma alternativa ao teste t de Student para comparar duas médias populacionais, porém as variáveis não devem apresentar distribuição normal (Fávero, Belfiore, Silva, &, Chan, 2009). Os resultados são apresentados na Tabela 4.

Tabela 3. Teste de Média de estatutários, celetistas e comissionados de 2017 e 2018

Variável	z	p-valor
Estatutários	-18.290	0.000
Celetista	-6.890	0.000
Comissionado	-64.088	0.000

Fonte: dados da pesquisa (2021)

Os resultados dos testes de Wilcoxon apontaram que as quantidades de estatutários, celetistas e comissionados nas administrações públicas municipais entre 2017 e 2018 não foram estatisticamente diferentes, embora se saiba que houve um aumento populacional, consequentemente aumento da demanda por mais profissionais no atendimento aos serviços públicos. Esses resultados apontaram que não houve um aumento significativo na quantidade de servidores nesses três regimes, implicando a necessidade de uma boa gestão de pessoas, principalmente na alocação dos recursos humanos.

5 CONCLUSÕES

O trabalho tem como objetivo analisar o quadro dos recursos humanos nas administrações públicas municipais do Brasil, no período de 2017 e 2018. Para isso utilizaram-se das técnicas Correlação de Pearson e teste não paramétrico **Wilcoxon**.

A gestão de pessoas das administrações públicas, do executivo brasileiro abrangem 26 estados, com destaque para Minas Gerais com 853, seguida de São Paulo, com 645 e em contrapartida Roraima com apenas 15.

Os resultados das análises das administrações públicas apontaram que os regimes de contratação praticados para a formação do quadro de pessoal no Brasil, de 2017 a 2019, prevaleceram o estatutário, seguido pelo sem vínculo permanente.

Os regimes estatutários e comissionados apresentaram coeficientes positivos e significativos estatisticamente em suas quantidades de servidores públicos em 2017 e 2018, demonstrando uma convergência de quantidade de pessoal nesses regimes de contratação. Essa realidade pode ser explicada pelo aumento proporcional de servidores desses regimes nas regiões Sudeste, Sul e Centro-Oeste.

Os regimes estatutários e celetistas em 2017 não seguiram o mesmo caminho. Os servidores em regime comissionado e celetista apresentaram relação negativa em 2017 e uma relação positiva em 2018. Esse fato relata que a prática de contratação de comissionados e celetistas em 2017 foi divergente nas suas relações e convergente em

2018. Esse fato pode ser explicado quantidade significativa de comissionados contratados nas regiões Norte e Nordeste.

Os dados revelaram que o regime estatutário representava 60,89% a soma das regiões Norte e Nordeste em 2017 e diminuíram para 39,13% em 2018, implicando a necessidade de uma boa gestão de pessoas, principalmente na alocação dos recursos humanos. Contrário a esse fato a região Sudeste passou de 26,17 em 2017 para a proporção de 35,04 em 2018. No regime celetista a região Sudeste se destaca com 65,00%, em 2017, aumentando a proporção para 70,86%, em 2018.

Os resultados da pesquisa revelaram um maior enxugamento do Estado, no que tange a quantidade de servidores, nas regiões Norte e Nordeste, tendo em vista que o regime estatutário, que representam os interesses laborais, associado aos interesses públicos diminuíram suas proporções de forma significativa.

Analisar os dados dos regimes de contratação das administrações públicas municipais do Brasil traz luz à prática de contratação realizada pela gestão de pessoas. Como perspectivas futuras, propõe-se que trabalhos relacionados à gestão de pessoas que contemplem indicadores econômicos, que podem revelar novas relações e evidências científicas.

REFERÊNCIAS

- Araújo, F. D. (2007). Os Regimes Jurídicos dos Servidores Públicos no Brasil e suas vicissitudes históricas. *Revista da Faculdade de Direito da UFMG*, 50, 143-169.
- Bergue, S. T. (2007). *Gestão de Pessoas em Organizações Públicas*. 2. ed. rev. e atual. Caxias do Sul: Educus.
- Bergue, S. T. (2014). *Gestão estratégica de pessoas no setor público*. São Paulo: Atlas.
- Bergue, S. T. (2007). *Gestão de pessoas em organizações públicas*. 2. ed. rev. e atual. Caxias do Sul: Educus.
- Bergue, S. T. (2011). *Modelos de gestão em organizações públicas: Teorias e tecnologias para análise e transformação organizacional*. Caxias do Sul, RS: EDUC.
- Brasil (1988). *Constituição: República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Senado Federal.
- Calado, S. S. dos., & Ferreira, S. C. R. dos. (2004). Análise de documentos: método de recolha e análise de dados. Disponível em: <<http://www.educ.fc.ul.pt/docentes/ichagas/mi1/analisedocumentos.pdf>>.
- Cruz, D. A., Souza, R. V., & Oliveira, J. C. (2010). *Gestão de Pessoas: Mudanças e exigências de mercado e sua influência sobre o colaborador dentro da organização*. Disponível em: http://www.opet.com.br/faculdade/revista-cc-adm/pdf/n3/GESTAO-DE-PESSOAS_-MUDANCAS-E-EXIGENCIAS-DE-MERCADO-E-SUA-INFLUENCIA-SOBRE-O-COLABORADOR-DENTRO-DA-ORGANIZACAO.pdf
- Drumond, A. M., Silveira, E. A., & Silva, E. A. (2014). Predominância ou coexistência? Modelos de administração pública brasileira na Política Nacional de Habitação. *Revista de Administração Pública*, 48(1), 3-26.
- Dutra, A. (2009). *Curso de Especialização em Administração Pública. Gestão de pessoas na área pública*. São Paulo: Atlas S. A.
- Fávero, L. P., Belfiore, P., Silva, F. L. da., & CHAN, B. L. (2009). *Análise de dados - Modelagem multivariada para tomada de decisões*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Freitas, J. C. T. (2012). *Estratégia organizacional: Utilizando a política de treinamento e desenvolvimento como vantagem competitiva*. IX Seget - Simpósio de Excelência em Gestão Tecnologia.
- Garcia, B. A., Barbosa, R. C., & Oliveira, J. P. L. de. (2020). O papel da liderança para a melhoria de resultados e das equipes comerciais. *Brazilian Journal of Development*, 6(10), 76558–76572. <https://doi.org/10.34117/bjdv6n10-179>
- Gemelli, I. M. P., & Filippim, E. S. (2010). Gestão de pessoas na administração pública: o desafio dos municípios. *RACE - Revista de Administração Contabilidade e Economia*, 9(1-2), 153-180.

- Gil, A. C. (2009). Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo: Atlas.
- Gil, A. C. (2007). Gestão de pessoas. Enfoque nos papéis profissionais. 1ª ed. São Paulo, Atlas.
- Malhotra, N. K. (2001). Pesquisa de marketing. 3.ed. Porto Alegre: Bookman.
- Malhotra, N. K. (2012). Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada. 6. ed. Porto Alegre: Bookman.
- Matias-Pereira, J. (2013). The effects of the recovery of the patrimonialist model in Brazil. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(8), 27-38.
- Meirelles, H. L. (2000). Direito administrativo brasileiro. 25. ed. São Paulo: Malheiros.
- Richardson, R. J. (1999). Pesquisa social: Métodos e técnicas. 3. ed. São Paulo: Atlas.
- Santos, A. F. dos. (2018). Administração pública brasileira: O modelo gerencial e as ferramentas de melhoria na gestão pública. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*, 4, 69-85.
- Santos, A. F. dos. (2017). Evolução dos modelos de administração pública no Brasil. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*, 1(4), 848-857.
- Schikmann, R. (2010). Gestão estratégica de pessoas: Bases para a concepção do curso de especialização em gestão de pessoas no serviço público (Capítulo I, pp.11-28). In: Camões, M. R. de S., Pantoja, M. J., & Bergue, S. T. (Orgs.). *Gestão de pessoas: bases teóricas e experiências no setor público*. Brasília: Enap.
- Secchi, L. S. (2009). Modelo organizacionais e Reformas da administração Pública. *Revista de Administração Pública*, *Revista de Administração Pública*, 43(2), 347-369.
- Sorj, B. (2000). A nova sociedade brasileira. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.
- Vergara, S. C. (2007). Projetos e relatórios em administração. 5ª edição - São Paulo: Atlas.