

UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS- UFGD
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ECONOMIA
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

YAN DE LIMA E SILVA

GESTÃO PÚBLICA POR RESULTADOS COM FOCO NO MUNICÍPIO
DE ANGÉLICA – MS

DOURADOS/MS

2020

YAN DE LIMA E SILVA

**GESTÃO PÚBLICA POR RESULTADOS NA PERSPECTIVA DO
MUNICÍPIO DE ANGÉLICA – MS**

Trabalho de Graduação apresentado à Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia da Universidade Federal da Grande Dourados, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Professor Rosemar José Hall

Banca examinadora:

Professor: Manfredo Rode

Professora: Maria Ap. Farias de Souza Nogueira

Dourados/MS

2020

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP).

S586g Silva, Yan De Lima E
Gestão Pública por resultados com foco no município de Angélica - MS [recurso eletrônico] /
Yan De Lima E Silva. -- 2020.
Arquivo em formato pdf.

Orientador: Rosemar José Hall.
TCC (Graduação em Ciências Contábeis)-Universidade Federal da Grande Dourados, 2020.
Disponível no Repositório Institucional da UFGD em:
<https://portal.ufgd.edu.br/setor/biblioteca/repositorio>

1. gestão pública. 2. prefeitura. 3. resultados. I. Hall, Rosemar José. II. Título.

Ficha catalográfica elaborada automaticamente de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

©Direitos reservados. Permitido a reprodução parcial desde que citada a fonte.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE
DOURADOS FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E
ECONOMIA - FACE/UFGD



Gestão pública por resultados com foco no município de Angélica – MS

YAN DE LIMA E SILVA

Esta monografia, realizada via web conferência (Google Meet), foi julgada adequada para aprovação na atividade acadêmica específica de Trabalho de Graduação II, que faz parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel Ciências Contábeis pela Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia – FACE da Universidade Federal da Grande Dourados – UFGD.

Apresentado à Banca Examinadora integrada pelos professores:

Prof. Dr. Rosemar José Hall
(Presidente)

Profa. Dra. Maria Aparecida Farias de Souza Nogueira
(Avaliadora)

Prof. Me. Manfredo Rode
(Avaliador)

DOURADOS-MS, 30 de novembro de 2020

REGISTRO: AB– 03/2020

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por ter me dado sabedoria e saúde para chegar até esse tão sonhado momento, e por ter me conduzido ao melhor caminho;

À minha família, principalmente meus pais Cícero e Lourdes, e meus irmãos Juan e Mayara, que durante toda essa jornada foram meus pilares e sempre me apoiaram nos momentos de dificuldade; incentivando-me e me mostrando que sou capaz de chegar onde desejo;

Aos amigos que a vida acadêmica me deu que durante todo o percurso puderam me auxiliar e compartilhar muitos ensinamentos, e também agradecê-los pelos momentos de descontração e alegrias. Sem me esquecer dos velhos amigos que foram essenciais para o alcance de minhas metas, obrigado pela amizade de sempre;

Aos professores do curso de Ciências Contábeis, por todos os ensinamentos e conselhos dados, e principalmente ao Professor Rosemar José Hall, pela orientação, obrigado pela confiança e pelos ensinamentos, com apoio sempre disponível, sem o qual seria impossível a realização e conclusão deste trabalho.

E finalmente, agradeço a todos que contribuíram direto ou indiretamente para o desenvolvimento deste trabalho. Meu muito obrigado a todos vocês!

RESUMO

Este trabalho teve por objetivo analisar as ferramentas de gestão pública no município de Angélica - MS, visando principalmente analisar e compreender a gestão com foco em resultados. Foram analisados os indicadores de desempenho e sua utilização, além de se verificar a utilização dessas ferramentas de gestão pelos funcionários da prefeitura municipal. Em relação a gestão com foco em resultados estudou-se como seria sua implantação e como isso afetaria a forma de trabalho nos órgãos municipais, bem como foi traçado o perfil dos funcionários do setor. O presente estudo foi desenvolvido através de uma pesquisa descritiva com funcionários que atuam no setor administrativo da Prefeitura Municipal de Angélica, através da pesquisa foi possível identificar a forma de gestão implantada no município quanto à implantação de metas e resultados propostos pelos gestores. Com os levantamentos de dados foi possível concluir que 68,75% dos pesquisados tratam a atual forma de gestão eficaz e 75% dos funcionários analisaram que a gestão municipal atende parcialmente a necessidade da população. E em relação à preposição de metas a serem atingidas, 68,75% dos pesquisados demonstraram que são colocadas frequentemente, sendo que, 37,50% disseram existir reuniões frequentemente com o objetivo de estabelecer. Quanto à implantação da gestão pública com foco em resultados, 87,50% dos funcionários relatam que, se implantada no município, ela poderia ser bem-sucedida.

Palavras – Chave: Gestão Pública; Gestão municipal; Foco em Resultados.

ABSTRACT

This work aimed to analyze the public management tools in the municipality of Angélica - MS, aiming mainly to analyze and understand management with a focus on results. Performance indicators and their use were analyzed, in addition to checking the use of these management tools by employees of the municipal government. Regarding management with a focus on results, it was studied how it would be implemented and how it would affect the way of working in municipal bodies, the profile of employees in the sector was also outlined. The present study was developed through a descriptive research with employees who work in the administrative sector of the Angélica city, through the research it was possible to identify the form of management implemented in the municipality regarding the implementation of goals and results proposed by the managers. With the data surveys, it was possible to conclude that 68.75% of those surveyed deal with the current form of effective management and 75% of the employees analyzed that the municipal management partially meets the needs of the population. And in relation to the preposition of goals to be achieved, 68.75% of those surveyed demonstrated that they are often put, and 37.50% said that there are meetings frequently with the objective of establishing. As for the implementation of public management with a focus on results, 87.50% of employees report that, if implemented in the municipality, it could be successful.

Key words: Public Management; Municipal Management; Focus on Results.

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	8
1.1.	Definição da problemática	9
1.2.	Objetivos	9
1.2.1.	Objetivo geral	9
1.2.2.	Objetivos Específicos	9
1.3.	Justificativa	9
2.	REVISÃO TEÓRICA	10
2.1.	Gestão pública por resultado	10
2.2.	Análise De Desempenho Público	11
2.3.	Estudos anteriores sobre gestão pública municipal por resultados	11
3.	METODOLOGIA	13
3.1.	Delineamento da pesquisa	13
3.2.	Local de aplicação da pesquisa	13
3.3.	Técnicas de coleta de dados	14
3.4.	Técnicas de análise de dados	14
4.	RESULTADO E DISCUSSÕES	14
5.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	28
	REFERÊNCIAS	29
	APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO	32
	BASE DA PESQUISA	33

1. INTRODUÇÃO

Os municípios, assim como os Estados e o Distrito Federal, de acordo com a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 2012), constituem a República Federativa do Brasil, e de acordo com Klering et al. (2011), apresentam independência político-administrativa e financeira, e diante desta autonomia se fazem responsáveis pela promoção de bens e serviços públicos, bem como pela elaboração e prática de projetos que visem a elevação da cidadania e da assistência imediata aos residentes do local em questão.

O governo municipal efetiva-se por meio de dois Poderes: o Executivo que se refere à prefeitura e suas atividades, e o Legislativo com a Câmara dos vereadores; ambos os Poderes possuem atividades/funções específicas, e apesar de apresentarem plena independência para suas atribuições, eles apresentam conjuntamente planos e metas para serem alcançados em determinados sistemas de gestão pública (BRASIL, 2012; ZMITROWICZ; W.; BISCARO, C.; MARINS, K. R. C. C. A, 2013).

Segundo Zmitrowicz et al. (2013, p. 13), “a administração municipal é dirigida pelo Prefeito que, como chefe do Executivo local, comanda, supervisiona e coordena os serviços de peculiar interesse do Município”. O prefeito recebe contribuições para executar a administração, e essas contribuições são oriundas de secretarias, coordenadorias e departamentos municipais, tanto como de entidades que são representadas por autarquias, fundações e empresas estatais, onde a associação desses setores forma a estruturação de uma Prefeitura (KLERING et al., 2011).

A administração pública aborda inúmeros princípios, normas e funções, que apresentam por objetivo primordial a definição dos elementos de produção de bens e serviços, de forma que a máxima eficiência seja conquistada. Cabe ressaltar que, os sistemas de administração, em qualquer modalidade e parâmetro, fazem uma análise minuciosa das metodologias aplicadas em determinada gestão, desde a concepção (início da implementação do sistema) até a avaliação final dos resultados obtidos, sendo eles positivos ou negativos (CFA, 2012).

De acordo com Andrade (2016), novas metodologias estão sendo implementadas nos sistemas de gerenciamento de empresas, públicas e privadas, independentemente do porte da empresa. O programa ou sistema de gestão com foco em resultados, se enquadra nas novas metodologias utilizadas, isso devido ao fato de que tem como prioridade o alcance das metas preestabelecidas, independentemente das relações e divisões de funções dentro de uma empresa, pois a essência desse programa de gestão é a integração para alcançar metas.

1.1. Definição da problemática

Assim, pretende-se responder ao seguinte questionamento de pesquisa: qual o grau de adoção do processo de gestão pública por resultado no Município de Angélica – MS.

A construção/utilização do programa de gestão visando resultados propõe uma orientação de ações conjuntas, promovendo a integração de todos os departamentos da instituição para a tomada de decisões. “A intenção é introduzir paulatinamente, nas organizações públicas, uma preocupação gerencial com objetivos a serem atingidos na sociedade” (GARCES; SILVEIRA, 2002). E perante este fato planeja-se que a sociedade, tanto quanto os Poderes Legislativos e Executivos, possam interagir e definir ações que visem averiguar e resolver problemáticas da sociedade, elevar a qualidade dos serviços prestados à mesma, bem como a qualidade de vida dos cidadãos.

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo geral

Analisar o processo de gestão pública por resultado no Município de Angélica – MS.

1.2.2. Objetivos Específicos

- a) Verificar se há no município de Angélica a ocorrência da gestão com foco em resultados;
- b) Verificar se há frequência de estabelecimento de objetivos e metas a serem alcançados;
- c) Analisar a utilização dos indicadores de gestão com foco em resultados;

1.3. Justificativa

Esse estudo tem como importância entender como se daria a implantação dessa nova maneira de gestão pública, como esse processo afetaria a forma de trabalho dos funcionários e quais seriam as estratégias adotadas para o sucesso desse método. Buscando mostrar os benefícios que serão trazidos para a gestão acerca dos objetivos e metas a serem alcançados e demonstrar as dificuldades e obstáculos a serem enfrentados para alcançar os resultados.

O município de Angélica se localiza no Mato Grosso do Sul, mais precisamente na região do Vale do Ivinhema, estando localizado a 243 km da capital do estado Campo Grande. Segundo dados do IBGE de 2020, o município conta com 10.991 habitantes, com PIB per capita de 68.997,45 R\$, tendo a participação de 0,52% do PIB do Estado.

A escolha do local a se aplicar o estudo foi embasada no grande número de pequenos municípios no estado e devida a sua significativa participação na economia, além de demonstrar como poderia ser útil a implantação dessa gestão para o município em questão.

2. REVISÃO TEÓRICA

Neste capítulo é apresentada a revisão teórica que inicialmente descreve os conceitos característicos da gestão pública por resultados. Em seguida é descrito como se dá a análise de desempenho público e sua função como ferramenta da gestão pública. E por fim se apresenta os estudos anteriores relacionados à gestão pública municipal.

2.1. Gestão pública por resultado

A gestão pública busca cumprir seu papel principal de administrar e gerir os órgãos públicos e suas ramificações, buscando sempre o desenvolvimento e o bem-estar da população. O CFA (2012) conceitua a administração pública como: “A atividade concreta e imediata que o Estado desenvolve sob regime jurídico de direito público, para a consecução dos interesses coletivos.”

Segundo o Ministério do Planejamento (Brasil, 2009), uma gestão eficiente obtém resultados. Obter resultados, no setor público, é atender às demandas, aos interesses e às expectativas dos beneficiários, criando valor público. De maneira geral a Gestão por resultados é uma forma de gestão em que a administração pública busca implementar uma forma de gestão empreendedora, voltada a atender a população como um cliente e buscando um maior padrão de eficiência, eficácia e efetividade.

De acordo com Serra (2008), “a gestão por resultados se apresenta como uma proposta de cultura organizadora de gestão, mediante a qual se põe ênfase nos resultados e não nos processos e procedimentos”, dessa maneira entende-se a gestão pública por resultados como uma ferramenta estratégica que visa o alcance de objetivos planejados de forma efetiva e eficiente, ligando os gastos públicos e os objetivos planejados.

Magalhães (2009) definiu que Gestão por Resultados é o ciclo que começa com o

estabelecimento dos resultados desejados, a partir da tradução dos objetivos de governo, monitorando e avaliando o desempenho da entidade ou da política pública, visando o alcance desses resultados e, a partir dessa avaliação, podendo aplicar ações corretivas no sistema de gestão. Para se alcançar as metas estabelecidas é necessário que essas metas sejam traçadas e planejadas de forma clara e transparente envolvendo os agentes internos e externos da organização e também se torna importante que a ferramenta de avaliação desses resultados traçados seja eficiente para que se eventuais correções no processo sejam feitas.

De acordo com Serra (2008), “a gestão por resultados se apresenta como uma proposta de cultura organizadora de gestão, mediante a qual se põe ênfase nos resultados e não nos processos e procedimentos”.

2.2. Análise De Desempenho Público

Segundo Periard (2011) a avaliação de desempenho procura analisar um grupo de funcionários em uma determinada empresa. É uma ferramenta da gestão de pessoas que visa implantar um processo de identificação, diagnóstico e análise do desempenho do funcionário, analisando toda sua forma de trabalho e comportamento individual e com os demais funcionários em todos os aspectos profissionais. A avaliação de desempenho está entre os mais importantes instrumentos da gestão, por ter como objetivo principal analisar o desempenho individual ou do grupo total de colaboradores.

Akiko e Gabbi (2009) consideravam que para o setor público existe uma maior dificuldade para se realizar a análise de desempenho com a mesma eficiência que se realiza no setor privado. Os principais motivos para que isso ocorra é a menor flexibilidade na gestão de pessoas no setor público; além disso, a administração Pública não tem apenas um objetivo, que no setor privado é o lucro; no setor público existem outros objetivos, entre eles, a cidadania e a equidade.

2.3. Estudos anteriores sobre gestão pública municipal por resultados

Klering et al. (2011) realizaram um estudo apresentando as competências, papéis e funções municipais no contexto da administração pública contemporânea, evidenciando os poderes Executivos e Legislativos como partes independentes dos governos municipais, realizando o estudo no período entre 2006 e 2008. O estudo foi muito importante para o entendimento do funcionamento de prefeituras e para se analisar as funções principais das

administrações municipais.

Garces e Silveira (2002) realizaram um estudo avaliando os aspectos estruturais do modelo de gestão pública com foco em resultados; suas análises foram focadas nos cenários que o Plano Plurianual (PPA, 2000-2003) trouxe de mudança no sistema de planejamento, nos orçamentos federais e na gestão pública. Apresentaram também as dificuldades que a gestão pública encontra para implantar o modelo de resultados.

Outro trabalho que deve ser destacado é o de Bechelaine, Silveira e Neves (2012) que investigaram o processo de desenvolvimento e execução da gestão com foco em resultados no governo de Minas Gerais através do Programa Estado para resultados (EpR), foram estudadas a composição, a construção e estrutura da administração. Foi utilizado o método de pesquisa fundamentado nos dados, através de um estudo de caso do Programa demonstrando a estratégia usada pelo governo para a implantação do método de gestão e o suporte ao processo de tomada de decisões.

Serra (2008) realizou um trabalho apresentando a o método de gestão para resultados adaptando-o às necessidades das instituições e organizações públicas buscando facilitar a compreensão acerca do tema. Foi examinado a contribuição dessa gestão para o setor público, o conceito, a estrutura organizacional, estratégias gerenciais para implementar a Gestão para resultados (GpR) e o guia de referência para a avaliação do desempenho da gestão.

Magalhães (2009) abordou de maneira sintética a relação entre a Gestão por resultados e sua eficiência como ferramenta administrativa; boa parte do estudo foi ligado à análise dos conceitos de eficiência e racionalidade, abordando o modelo de Gestão por Resultados usados no Choque de Gestão de Minas Gerais, um modelo que ficou muito conhecido pela implantação de técnicas muito eficientes na Nova Gestão Pública, tendo suas técnicas discutidas e estudadas em sua pesquisa.

Segundo Coura, Carvalho e Sousa (2017) os indicadores de gestão são uma ferramenta importantíssima utilizada pela gestão pública, através da análise de indicadores pode-se avaliar e fiscalizar como a entidade atua perante as Leis, em relação à aplicação e gerenciamento das finanças, visando sempre a forma mais rentável de aplicação; servindo assim, de ferramenta para tomadas de decisões importantes, que possam trazer benefícios e atender as necessidades da população.

3. METODOLOGIA

A metodologia é compreendida como uma explicação detalhada de todo o planejamento e execução do trabalho de pesquisa. Segundo Ferreira (2011) a metodologia deve conter a forma em que se pretende realizar a investigação, mostrando a classificação quanto aos objetivos da pesquisa, a natureza da pesquisa, o objeto de estudo, a técnica de coleta e a técnica de análise de dados.

A metodologia utilizada para a elaboração do trabalho foi a de documentação direta, que se baseia no levantamento de dados no próprio local onde os fatos ocorrem, sendo realizada através de pesquisa de campo ou de pesquisa de laboratório. (MARCONI; LAKATOS, 1991).

3.1. Delineamento da pesquisa

O estudo foi desenvolvido por meio de pesquisa descritiva que é definido por Gil (2008) como uma pesquisa realizada para descrever as características de determinadas populações ou fenômenos, uma das principais características é o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados, como o questionário e a observação sistemática.

A pesquisa foi realizada com funcionários e colaboradores do Poder Executivo do Município de Angélica, Mato Grosso do Sul. Foi escolhido o Poder executivo para realização da pesquisa, devido sua fundamental importância para a gestão de um município, sendo realizada através dele grande parte da administração das entidades públicas municipais.

Os dados foram obtidos através de um questionário elaborado pelo autor e fundamentado nas informações referentes aos princípios de implementação e utilização do sistema de Gestão por Resultados.

3.2. Local de aplicação da pesquisa

A pesquisa foi realizada junto ao Poder Executivo do município de Angélica, Mato Grosso do Sul, que se localiza na Rua 13 de Maio, número 676, Jardim das Flores, com o CEP 79785-000. A pesquisa foi realizada entre os dias 03/08/2020 e 08/08/2020.

3.3. Técnicas de coleta de dados

Segundo Simioni (2010) a coleta de dados é a ferramenta que visa pesquisar, juntar documentos e provas, procurar informações sobre um determinado tema buscando fazer uma análise, ajudando a analisar os fatos e fenômenos.

Para efetuar a análise foram entrevistados o maior número de funcionários do Poder Executivo, de forma que a amostra fosse representativa para a Prefeitura de Angélica - MS. Os entrevistados tiveram as informações pessoais mantidas em sigilo, para que a possível exposição não influencie nas respostas e resultados. E como consideração ética, na presente pesquisa haverá o termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) aos entrevistados.

3.4. Técnicas de análise de dados

Os dados coletados foram analisados por meio da elaboração de gráficos gerados a partir de planilhas do programa Microsoft Excel, utilizando as médias das respostas obtidas em cada questão, bem como se necessário foram elaboradas tabelas representativas aos dados obtidos, podendo assim analisar os dados, tendo como base o conteúdo teórico estudado.

4. RESULTADO E DISCUSSÕES

Os dados obtidos no presente trabalho representam os componentes que caracterizam o perfil dos funcionários públicos que atuam no setor administrativo da Prefeitura, mais precisamente divididos entre os setores da Secretária de administração, Secretária da Fazenda e da Assistência Social, que totalizam 77 funcionários.

Para característica de idade dos funcionários se obteve média de 39,87 anos, observando variações entre 25 e 55 anos. Em relação ao tempo de serviço de cada funcionário observou-se uma média de 11 anos e 4 meses de tempo de serviço, variando entre 2 anos e 36 anos, sendo 68,75% dos entrevistados do sexo masculino, 31,25% do sexo feminino (Tabela 1).

Tabela 1. Idade dos funcionários, tempo de serviço no setor e sexo do entrevistado.

Funcionários	Idade (ano)	Tempo de serviço no setor (ano)	Sexo do entrevistado
1	31	8	Feminino
2	41	4	Masculino
3	27	7	Masculino
4	39	4	Feminino
5	50	8	Masculino
6	27	4	Masculino
7	48	4	Masculino
8	47	29	Feminino
9	41	2	Masculino
10	52	33	Masculino
11	55	30	Feminino
12	51	36	Masculino
13	25	4	Masculino
14	28	5	Feminino
15	30	2	Masculino
16	46	3	Masculino
Média	39,87	11	

Fonte: Elaborado pelo autor, por meio dos dados da pesquisa.

Os dados obtidos na pesquisa em relação a idade dos servidores, tempo de serviço no setor, e sexo, foram agrupados em função da distribuição de frequências. Pode-se dizer distribuição de frequência como um arranjo de valores que determinado fator de estudo apresenta, ou resultados que se obtém para determinado fator (variável) de estudo (FARIAS; LAURENCEL, 2006). E na tabela 2, estão representados os que se referem a idade dos servidores públicos. Observa-se que as maiores frequências para a característica idade, foram obtidas entre 45 - 50 anos, onde se apresentou frequência de 5 funcionários. As menores frequências foram obtidas nas variações de idade de 30 – 35 e 35 - 40 anos, apresentando apenas um funcionário cada (Tabela 2).

Tabela 2. Distribuição de frequência para idade dos servidores.

Classes (Anos)	Frequência Absoluta	Frequência Absoluta Acumulada	Frequência Relativa	Frequência Relativa Acumulada
25 --- 30	4	4	0,2500	0,2500 ou 25,00%
30 --- 35	1	5	0,0625	0,3125 ou 31,25%
35 --- 40	1	6	0,0625	0,3750 ou 37,50%
40 --- 45	2	8	0,1250	0,5000 ou 50,00%
45 --- 50	5	13	0,3125	0,8125 ou 81,25%
50 --- 55	3	16	0,1875	1,0000 ou 100%
Total	16	16	1,00	1,00 ou 100%

Fonte: Elaborado pelo autor, por meio dos dados da pesquisa.

Para a análise realizada em função do tempo de serviço prestado à prefeitura, observa-se que a maior frequência se concentra entre 1 – 5 anos, apresentando nove funcionários, e quando considera-se uma faixa maior de período, como de 1 - 10 anos o número de funcionários é elevado para doze (12), perfazendo 75% dos funcionários da prefeitura de Angélica – MS entrevistados (tabela 3). De acordo com Diniz et al. (2012), atualmente estamos passando por intensas modificações sociais que envolvem o setor econômico e diretamente a disponibilidade de empregos nos mais distintos setores de atuação profissional. E diante deste fato, qualquer instrumento que evidencie segurança transforma-se num bem de grande valor, e promove a permanência prolongada dos profissionais as suas fontes de emprego.

Tabela 3. Distribuição de frequência para o tempo de serviço prestado a Prefeitura pelos servidores.

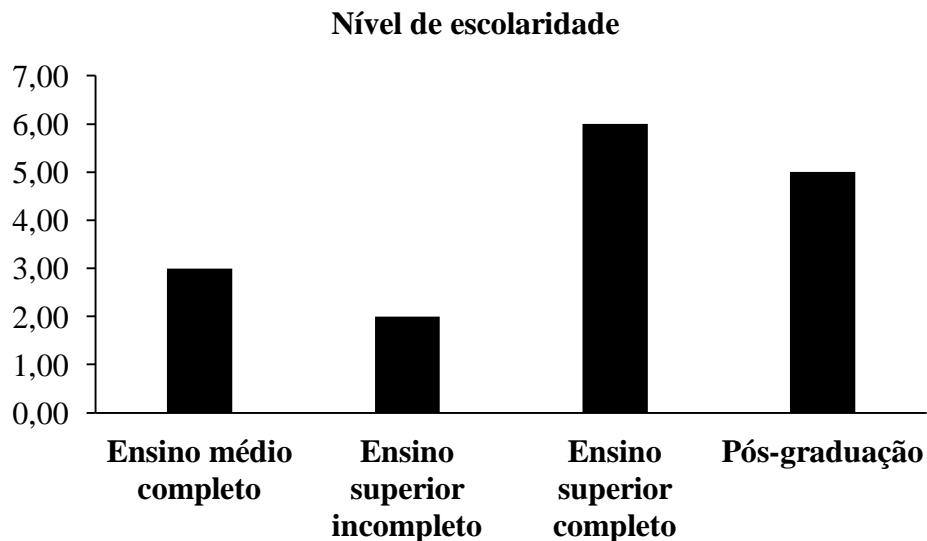
Classes (Anos)	Frequência Absoluta	Frequência Absoluta Acumulada	Frequência Relativa	Frequência Relativa Acumulada
1---5	9	9	0,5625	0,5625 ou 56,25%
5---10	3	12	0,1875	0,7500 ou 75,00%
10---15	-	12	-	-
15---20	-	12	-	-
20---25	-	12	-	-
25---30	1	13	0,0625	0,8125 ou 81,25%
30---35	2	15	0,1250	0,9375 ou 93,75%
35---40	1	16	0,0625	1,0000 ou 100%
Total	16	16	1,00	1,00 ou 100%

Fonte: Elaborado pelo autor, por meio dos dados da pesquisa.

O nível de escolaridade dos funcionários entrevistados apresentou variação, sendo que 37,50% dos funcionários apresentaram formação com ensino superior completo e 31,25% com

formação em pós-graduação (figura 1). Esses dados demonstram que, cada vez mais as pessoas têm se especializado e buscado formações que irão contribuir para o melhor desenvolvimento de suas atividades. Cabe ressaltar que, o mercado de trabalho atual se encontra cada vez mais exigente e que um profissional qualificado traz benefícios não somente para ele como indivíduo, mas também para a empresa e para o desenvolvimento das atividades como um todo, uma vez que, o seu conhecimento pode ser aplicado no desenvolvimento e crescimento da equipe de trabalho.

Figura 1. Nível de escolaridade dos funcionários entrevistados da Prefeitura municipal de Angélica – MS.



Fonte: Elaborada pelo autor, por meio dos dados da pesquisa.

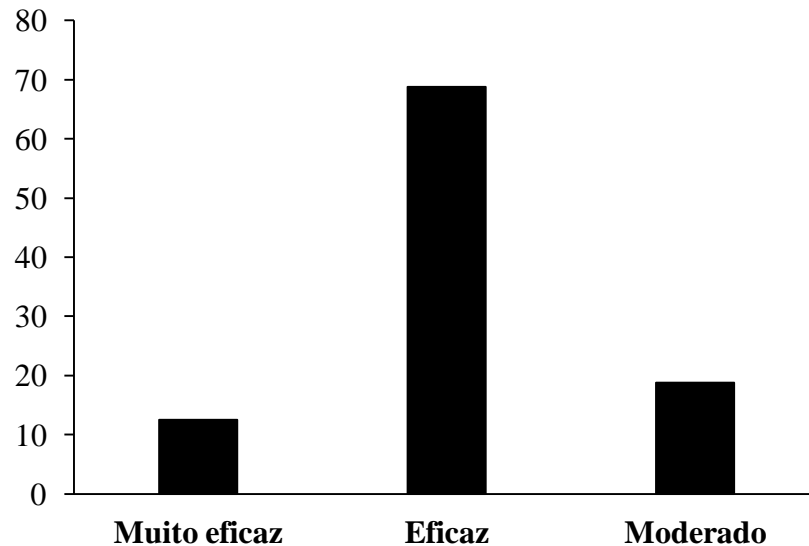
Quando questionados sobre a eficácia do atual modelo de gestão utilizado no setor público pertencente a prefeitura municipal de Angélica – MS observa-se que 68,75% dos entrevistados classificam o sistema de gestão como sendo eficaz e apenas 18,75% classificam como sendo moderado (figura 2), demonstrando que grande parte dos funcionários entrevistados estão de acordo com o sistema de gestão abordado pelos governantes. É possível observar justificativas positivas para esse questionamento por parte dos funcionários, sendo algumas delas:

“O esforço que o governo municipal vem fazendo para adquirir infraestrutura para o município. ”

“A evolução da administração pública é mais lenta e mesmo apesar disso, a atual gestão avançou consideravelmente. ”

“O modelo de gestão apresenta planejamento, com metas e objetivos. ”

Figura 2. Nível de eficácia do atual modelo de gestão municipal de acordo com os funcionários da Prefeitura municipal de Angélica - MS.

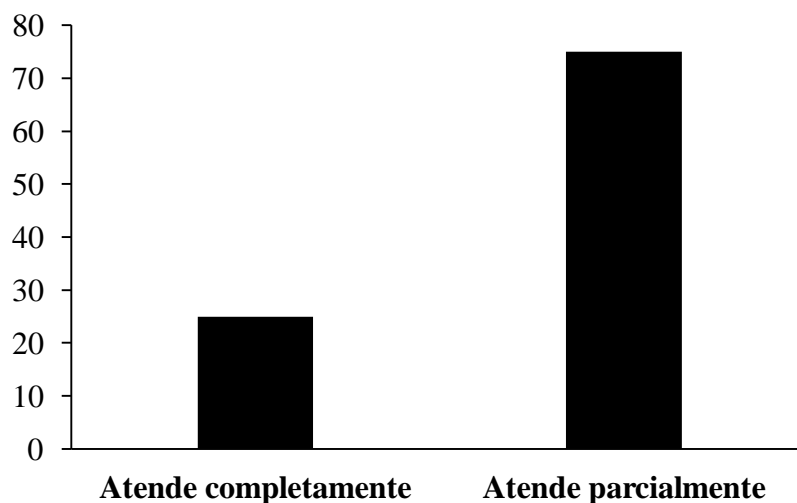


Fonte: Elaborada pelo autor, por meio dos dados da pesquisa.

Em relação ao atendimento das necessidades da população, quando questionados, 75% dos funcionários da prefeitura municipal de Angélica – MS apontaram que as necessidades são atendidas parcialmente, 25% apontaram que são atendidas completamente as necessidades e nenhum dos entrevistados declararam que as necessidades não são atendidas (figura 3). Os entrevistados foram incentivados a atribuir uma nota para a gestão implantada atualmente, onde 0 referia-se a ruim e 10 a excelente, e a média obtida foi de 8,34, demonstrando que o sistema de gestão implantada para suprir as necessidades da população tem caminhado em direção a excelência, mesmo que ainda as necessidades não sejam totalmente atendidas.

De acordo com Richa et al. (2018), cada indivíduo tem um modo específico de administrar que considera eficaz e eficiente no momento de superar os desafios e alcançar objetivos, e mesmo que o administrador utilize uma metodologia que anteriormente já foi utilizada por outros, o seu perfil e personalidade tendem a dar uma característica única para a sua administração. E esse fato, faz com que os seus colaboradores se sintam mais acolhidos ou não pela sua administração, e induz diretamente da obtenção de resultados e no nível de satisfação da população em relação à administração pública. Diante disto, cabe destacar que o ato de administrar uma empresa pública ou não vai muito além de seguir um protocolo pré-determinado, pois, deve também haver espaço para ouvir as necessidades diretamente da população e a partir dela traçar novas metas e objetivos, para que o bem comum da população seja atingido com sucesso.

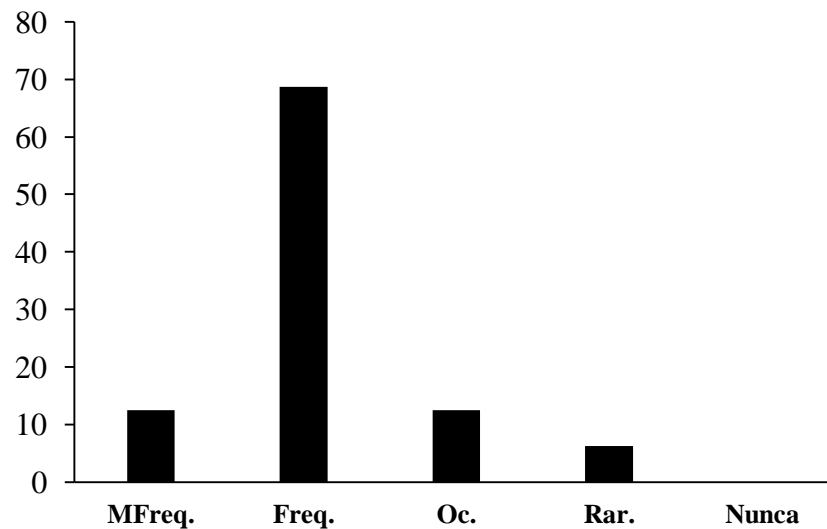
Figura 3. Atendimento das necessidades da população em relação a gestão municipal implantada atualmente de acordo com os funcionários da Prefeitura municipal de Angélica - MS.



Fonte: Elaborada pelo autor, por meio dos dados da pesquisa.

O estabelecimento de objetivos e metas frequentemente dentro do sistema de gestão pública do município de Angélica - MS, de acordo com os entrevistados é de 68,75%, sendo apontado como uma metodologia muito frequente e ocasional por 12,5% para ambas as opções (figura 4). Nota-se que em nenhuma das vezes não se tem um objetivo ou meta para se alcançar, isso é um dos fortes indicadores referentes à determinação do sistema de gestão utilizado pelos administradores, uma vez que, sempre se tem algo direcionado para alcançar, se tem um sistema de gestão com foco em resultados.

Figura 4. Frequência em que são estabelecidos objetivos e metas a serem alcançados dentro do sistema de gestão municipal implantada atualmente de acordo com os funcionários da Prefeitura municipal de Angélica



Fonte: Elaborada pelo autor, por meio dos dados da pesquisa.

Em relação à opinião dos funcionários entrevistados referente a determinação de metas e objetivos a serem alcançados cabe destacar algumas justificativas:

“Através das metas e objetivos que vem o desenvolvimento do município.
”

“Frequentemente são realizadas reuniões individuais e com áreas afins para estabelecer as metas. ”

“Cada setor vêm passando por novas mudanças no cenário atual, por conseguinte surgem novas metas frequentemente, as quais impõem ao setor público adaptações aos novos modelos de gestão pública. ”

“A cada três meses há reuniões com objetivo de averiguar as metas alcançadas e lançar novas metas. ”

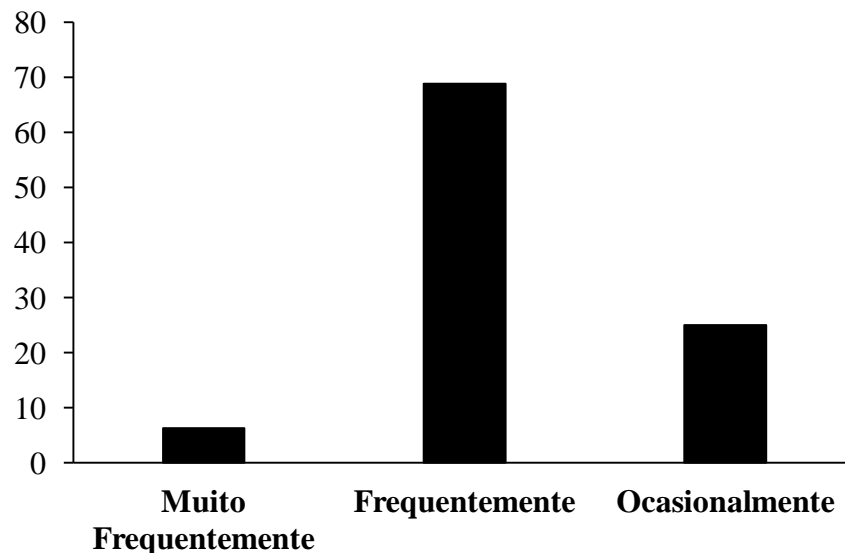
Ao analisar a frequência de avaliação do alcance das metas e objetivos impostos pelo sistema de gestão pública, é possível notar que as avaliações segundo os funcionários entrevistados ocorrem frequentemente em 68,75% das opiniões e 25% consideram que as avaliações ocorrem ocasionalmente (figura 5).

Para alcançar um objetivo final é necessário estar constantemente avaliando o desempenho da equipe de trabalho e as motivações que esta encontra para elevar a qualidade do desenvolvimento das suas atividades, pois, atualmente as empresas que se destacam são

aquelas em que a metodologia utilizada se apresenta em uma forma mais flexível, ou seja, são constantemente avaliadas as metas e objetivos e traçadas novas estratégias para se obter o sucesso final (FREITAS e SANTOS, 2016).

Segundo Roman et al. (2012), a capacidade de competição de uma empresa está diretamente relacionada com a capacidade de traçar novas estratégias para alcançar os resultados, e isso, é reflexo da habilidade do gestor em pensar muito além do alcance imediato, mas sim, pensar em elevar os níveis de idealização e encontrar soluções viáveis para o alcance dos resultados a curto, médio e longo prazo.

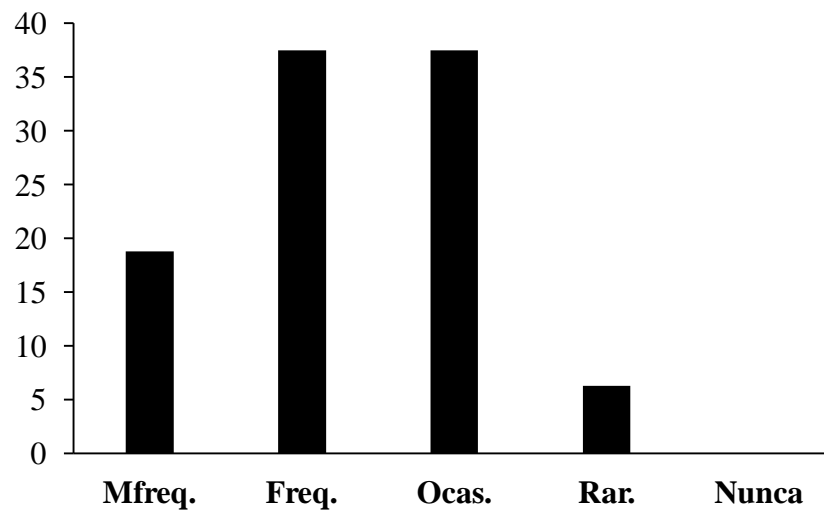
Figura 5. Frequência em que são realizadas uma avaliação do alcance de objetivos e metas alcançados dentro do sistema de gestão municipal implantada atualmente de acordo com os funcionários da Prefeitura municipal de Angélica - MS.



Fonte: Elaborada pelo autor, por meio dos dados da pesquisa.

Quando questionados sobre a frequência de reuniões com o objetivo de estabelecer objetivos e metas, 37,5% dos entrevistados relatam que frequentemente ocorrem reuniões, 37,5% que ocasionalmente ocorrem e 18,75% relataram que muito frequentemente ocorrem reuniões (figura 6). Cabe destacar que nenhum dos entrevistados relataram a não ocorrência de reuniões para determinar objetivos e metas, e isso induz ao fato de que os funcionários são consultados referente a determinação dos objetivos da gestão pública para o município.

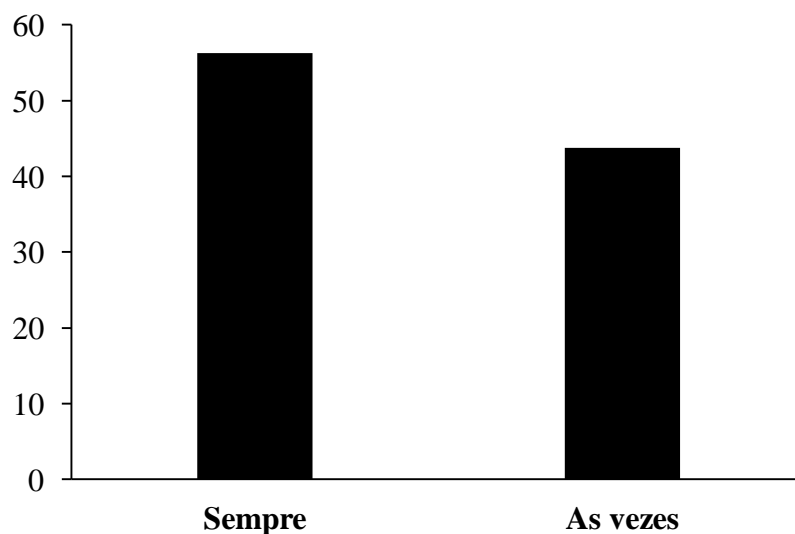
Figura 6. Frequência em que são realizadas reuniões para estabelecer objetivos e metas a serem alcançados dentro do sistema de gestão municipal implantada atualmente de acordo com os funcionários da Prefeitura municipal de Angélica - MS. MFreq. = muito frequente; Freq. = frequentemente; Oc. = ocasionalmente; Rar. = raramente.



Fonte: Elaborada pelo autor, por meio dos dados da pesquisa.

Estabelecer objetivos e metas em conjunto com a equipe que executa as atividades administrativas dentro de um sistema de gestão pública, tende a elevar o nível de satisfação dos funcionários, uma vez que, estes passam a se sentir realmente incluídos na administração e nas tomadas de decisões. E de acordo com os entrevistados, 56,25% das vezes os colaboradores são consultados sobre as estratégias de gestão que serão aplicadas no dia a dia da gestão pública (figura 7).

Figura 7. Frequência em que os colaboradores são consultados sobre as estratégias de gestão que serão adotadas no dia a dia de acordo com os funcionários da Prefeitura municipal de Angélica - MS.

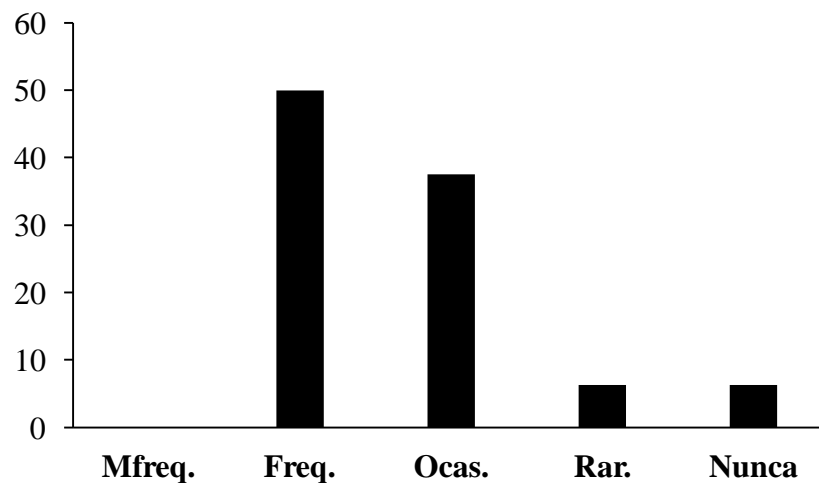


Fonte: Elaborada pelo autor, por meio dos dados da pesquisa.

Em relação a avaliação de satisfação ou insatisfação da população sobre os resultados obtidos com o modelo de administração pública realizado pelos administradores, observa-se que 50% dos entrevistados relataram que ocorrem avaliações frequentemente, 37,50% que ocorrem ocasionalmente, 6,25% que raramente ocorrem e 6,25% que nunca ocorrem (figura 8).

Avaliar o nível de satisfação ou mesmo de insatisfação da população é uma das ferramentas mais viáveis e utilizadas dentro dos sistemas de gestão pública, pois, através desta avaliação é possível observar se a administração está atingindo diretamente o seu público que é a população municipal. De acordo com Assis (2012), um mínimo de redirecionamento de ações e esforços pode determinar o sucesso de uma organização em direção ao cumprimento de suas metas e objetivos, e esse redirecionamento pode ser realizado em função do nível de satisfação dos principais atingidos pela gestão pública – a população.

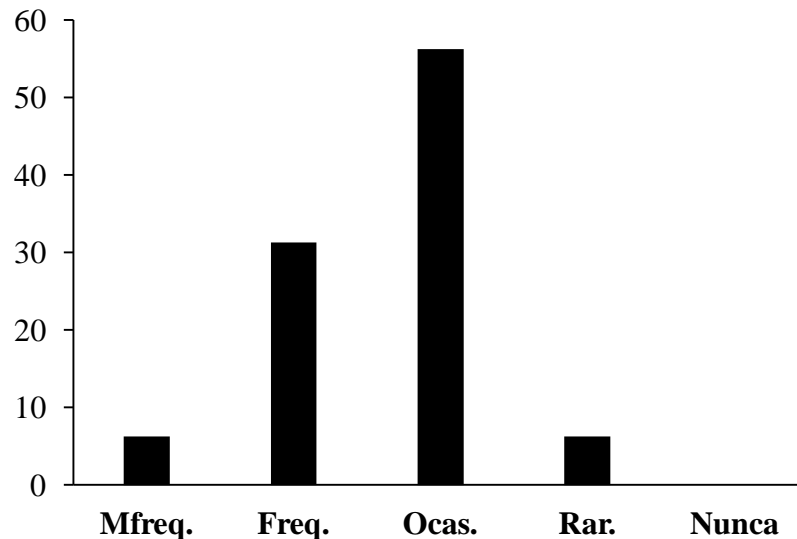
Figura 8. Frequência em que são realizadas avaliações em relação a satisfação e insatisfação dos cidadãos quanto aos resultados alcançados de acordo com os funcionários da Prefeitura municipal de Angélica - MS. MFreq. = muito frequente; Freq. = frequentemente; Oc. = ocasionalmente; Rar. = raramente.



Fonte: Elaborada pelo autor, por meio dos dados da pesquisa.

Quando consideramos a motivação da equipe que executa diretamente as ações, pode-se observar que de acordo com os entrevistados em 56,25% ocasionalmente há motivação, 31,25% apontam que frequentemente há motivação e destaca-se que 0% dos entrevistados apontam que nunca há motivação (figura 9).

Figura 9. Ocorrência de alguma forma de motivação da equipe para se alcançar os resultados estabelecidos de acordo com os funcionários da Prefeitura municipal de Angélica - MS. MFreq. = muito frequente; Freq. = frequentemente; Oc. = ocasionalmente; Rar. = raramente.

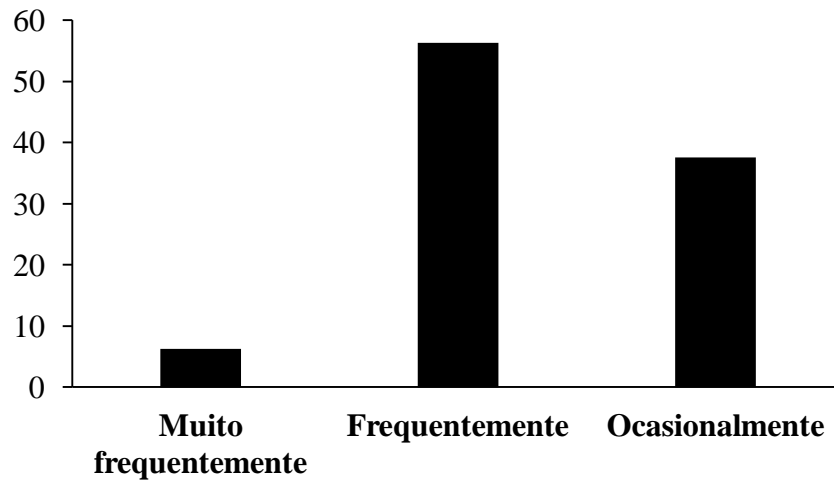


Fonte: Elaborada pelo autor, por meio dos dados da pesquisa.

A motivação humana dentre todas as tribulações que as empresas enfrentam para sobreviver no mercado, talvez seja uma das mais complexas, segundo Antunes, Stefano e Berlatto (2013). Quando consideramos um ambiente de trabalho em que atuam inúmeras pessoas com personalidades, culturas e objetivos de vida distintos é necessário que se desenvolva um mecanismo de motivação pessoal e profissional, pois, a motivação dos indivíduos tende a refletir diretamente no desenvolvimento das atividades, bem como, no seu nível de satisfação em atuar em determinadas atividades.

Através da motivação pessoal e profissional é possível realizar orientações aos funcionários sobre os principais focos e objetivos do sistema de gestão adotada pela administração pública, e quando questionados sobre o fato de os colaboradores terem o mesmo foco e objetivo no dia a dia das atividades, obteve-se como resultado que 56,25% dos entrevistados acreditam que frequentemente se tem os mesmos focos e objetivos, que 6,25% ocorre muito frequentemente e que 37,5% ocasionalmente apresentam semelhança para essa avaliação (figura 10).

Figura 10. Frequência em que os funcionários trabalham com o mesmo foco e objetivo de acordo com os funcionários da Prefeitura municipal de Angélica - MS.



Fonte: Elaborada pelo autor, por meio dos dados da pesquisa.

Em relação a opinião dos entrevistados referente ao mesmo foco e objetivo em comum cabe destacar algumas justificativas:

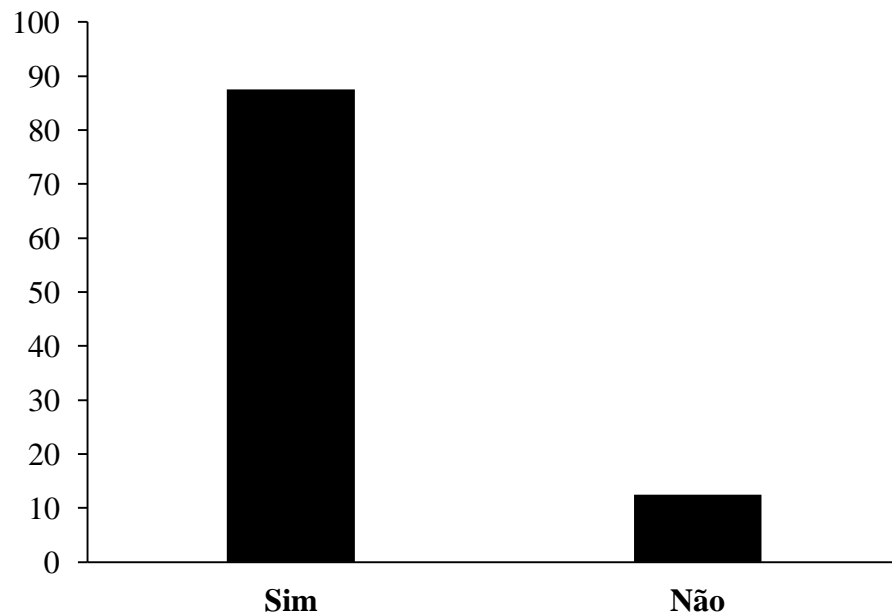
“Alguns colaboradores não se dão conta de que um trabalho depende do outro. Ou seja, fazer mal o meu trabalho prejudica o outro, fazer bem, ajuda.”

“Depende da motivação e reflexo do resultado.”

“Não diria 100%, mas todo tem a informação e a maioria tem o comprometimento.”

Independente do modelo de gestão a ser aplicado em uma entidade/empresa/instituição, é necessário antes da implantação transmitir informações aos colaboradores e motivá-los a elevar a qualidade de suas atividades sempre que possível, uma vez que, são eles quem executarão as atividades de forma direta e farão com que o sucesso seja alcançado. Quando os colaboradores entrevistados foram questionados sobre se a gestão pública com foco em resultados se implantada teria sucesso, 87,50% dos entrevistados responderam que sim e apenas 12,50% responderam que não. (Figura 11).

Figura 11. Sucesso do modelo de gestão pública com foco em resultados se fosse implantado de acordo com os funcionários da Prefeitura municipal de Angélica - MS.

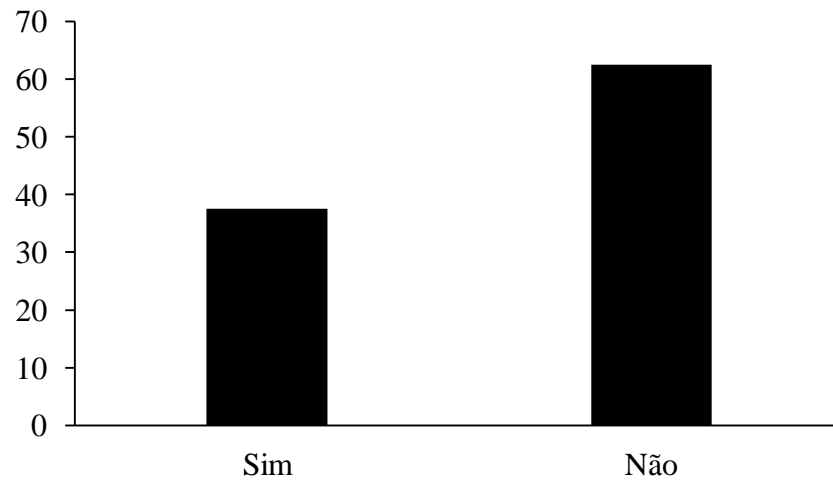


Fonte: Elaborada pelo autor, por meio dos dados da pesquisa.

Sempre que há uma mudança em alguma metodologia há uma tendência de negação em uma considerável parte dos envolvidos, isso geralmente está associado ao medo ou mesmo a insegurança em mudar a rotina e alterar as atividades que já estavam sendo desenvolvidas por algum tempo, mas, com as instruções quando transmitidas de forma correta e quando os funcionários são devidamente treinados para serem inseridos na nova rotina, as atividades começam a ser desenvolvidas de forma natural e sem grandes ‘choques’ na rotina dos funcionários.

De acordo com os entrevistados, 62,50% apontaram que não há treinamentos em relação ao sistema de gestão utilizado pela administração pública, e 37,50% apontam que recebem ou receberam algum tipo de treinamento (figura 12). Essa discordância pode ter ocorrido devido ao fato de que os entrevistados atuam em distintos setores dentro da administração pública do município de Angélica – MS.

Figura 12. Treinamento dos funcionários em relação ao sistema de gestão utilizado de acordo com os funcionários da Prefeitura municipal de Angélica - MS.



Fonte: Elaborada pelo autor, por meio dos dados da pesquisa.

De acordo com Carlos et al. (2012), o treinamento é uma das ferramentas mais valorativas dos processos da gestão de pessoas, uma vez que, visa capacitar o colaborador e oferecer possibilidade de se desenvolver profissionalmente e pessoalmente. Atualmente, para se tornar uma organização competitiva é necessário que haja a capacitação dos colaboradores em suas atividades, pois, somente desta maneira, é possível elevar o nível de conhecimento, elevar as habilidades de cada indivíduo, e transformar as linhas de pensamento negativas em algo construtivo, além de desenvolver um melhor relacionamento interpessoal com os colegas de trabalho e com o público atendido.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa teve por objetivo analisar como ocorre o processo de gestão pública no município de Angélica – MS. Foi realizada através de questionário entregue aos funcionários e gestores, através da pesquisa se identificou o perfil dos trabalhadores desse setor e o grau de engajamento deles com a gestão e suas diretrizes.

No estudo pode-se entender que na atual gestão existe um grande engajamento dos funcionários, e que eles, de forma geral, concordam com a forma de gestão abordada pelos gestores, além de se identificar que essa política supre a necessidade da população. Assim, destaca-se que o grau de adoção do processo de gestão pública por resultados no município de Angélica - MS pode ser considerado elevado, pois, através do estudo notou-se uma grande influência desse modelo na forma de se gerir o município, evidenciando que a atual gestão costuma estabelecer objetivos e metas para se alcançar, caracterizando assim a utilização do sistema de gestão com foco em resultados.

Notou-se que há uma avaliação da abrangência de objetivos e metas a se alcançar, além de ocorrer reuniões de alinhamento com frequência, visando identificar formas de se chegar a resultados, além das reuniões permitirem que os colaboradores se sintam incluídos nas tomadas de decisão da gestão.

O estudo realizado demonstrou limitação quanto à abrangência da análise de indicadores de desempenho da gestão, uma vez que essa limitação se dá devido ao trabalho ter sido focado na abordagem da gestão com foco em resultados no município. Recomenda-se para estudos futuros a abrangência de outros setores da gestão pública e a análise de indicadores de desempenho dessa gestão, conseguindo assim analisar mais a fundo a implantação da gestão com foco em resultados.

REFERÊNCIAS

ABRUCIO, F. L. Trajetória recente da gestão pública brasileira: um balanço crítico e a renovação da agenda de reformas. **Revista de Administração Pública**, Edição Especial Comemorativa, p. 67-86, 2007.

AKIKO, J. N.S.; GABBI, L. V. B. Desafios da avaliação de desempenho no setor público: O caso da Prefeitura municipal de São Paulo. P 22. **II Congresso Consad de Gestão Pública – Brasília/DF**. 2009

ANDRADE, M. R. **Gestão por resultados**: características, vantagens e usos. 2016. Disponível em: <https://contaazul.com/gestao-por-resultados/>. Acesso em: 26 jun.2017.

ANTUNES, E. V.; STEFANO, S.R.; BERLATO, H. **A motivação para o trabalho e sua importância estratégica: análise da perspectiva individual em uma empresa do ramo de auto peças e serviços**. 2013. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EnGPR181.pdf>. Acesso em: 21/10/2020.

ASSIS, L. O. M. de. Efeitos organizacionais da implantação de metas e remuneração variável por desempenho: o caso da segurança pública em Minas Gerais. Dissertação (Mestrado em Administração Pública e Governo) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas. São Paulo: FGV, 2012.

BEHELAINÉ, C.; SILVEIRA, M. C.; NEVES, C. B. O modelo de gestão pública por resultados em Minas Gerais analisado à luz da experiência do Programa Estado para Resultados. **Revista do Serviço Público**, Brasília – DF, p. 18, 2012.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas emendas Constitucionais nos 1/1992 a 68/2011, pelo Decreto legislativo nº 186/2008 e pelas emendas Constitucionais de Revisão nos 1 a 6/1994. 35ª edição. Brasília - DF: Câmara dos Deputados, 2012, 454 p.

BRASIL. Ministério do planejamento. **Guia referencial para medição de desempenho e manual para construção de indicadores**. Brasília – DF, p112, 2009.

CARLOS, C. M. G.; BAZON, S.; OLIVEIRA, W. A importância do treinamento e desenvolvimento nas empresas de pequeno porte na cidade de Araras. **UNAR – revista científica do centro universitário de Araras**, v. 6, n. 1, p. 15-30, 2012.

CFA - **Conselho Federal de Administração**. Guia da Boa Gestão do Prefeito. Brasília - DF: Ed. Conselho Federal de Administração, 2012, 96 p.

COURA, José Eduardo Lacerda; CARVALHO, José Ribamar Marques de; SOUSA, Alecvan de França. **Indicadores Sociais na Gestão Pública: uma análise nos maiores municípios da Paraíba**. 2017. Disponível em: <https://www.ufpb.br/ebap/contents/documentos/0565-578-indicadores-socias-de-gestao-publica.pdf>. Acesso em: 02/12/2020.

CUNILL, G.; BOZZI, O. S. **Evaluación de resultados para una gestión pública moderna y democrática**: experiencias latinoamericanas. Caracas, 2003

DINIZ, T. G. S.; CRUZ, E. P.; SILVA, F. N. S.; FONTANILLAS, C. N. Estabilidade no Emprego e o Comportamento do Servidor Público de Municipal. *In: SIMPÓSIO DE EXCELENCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA*, 9. 2012. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/1201677.pdf>. Acesso em: 05 out.2020.

FARIAS, A. M. L. D., & LAURENCEL, L. D. C. (2006) **Estatística descritiva**. Apostila, Universidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro.

FERREIRA, M. O. **Metodologia científica**: um manual para a realização de pesquisas em administração. UFG, Catalão – GO, 2011.

FREITAS, M. T. M.; SANTOS, S. X. Análise dos resultados alcançados por uma organização especializada em fruticultura no interior do Rio Grande do Norte ao adotar o sistema de Gestão por Resultados. **Revista ADMpg - Gestão Estratégica**, v. 9, n. 1, p.25-31, 2016.

GARCES, A.; SILVEIRA, J. P. Gestão pública orientada para resultados no Brasil. **Revista do Serviço Público**, Brasília - DF, ano 53, n. 4, p. 53 - 77, 2002.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

KLERING, L. R. et al. Competências, papéis e funções dos poderes municipais no contexto da administração pública contemporânea. **Revista Análise**, Porto Alegre - RS, v. 22, n. 1, p. 31-43, 2011.

MAGALHÃES, E. G. G. **Gestão por Resultados e eficiência na Administração Pública**: uma análise à luz da experiência de Minas Gerais. São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, 2009, p. 187.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1991.

PERIARD, G. **Avaliação de desempenho** – O que é e como funciona. 2011. Disponível em: <http://www.sobreadministracao.com/avaliacao-de-desempenho-o-que-e-e-como-funciona/>. 26 jun.2017.

RICHA, C. A.; COMIN, A. S. T.; VEIGA NETO, E. R.; CARNIELETTO, I.; MENTA, E.; SCHREIBER, M. B. C. **Gestão em foco**: introdução à gestão pública. Governo do estado do Paraná, 2018. Disponível em: http://www.gestaoescolar.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/gestao_em_foco/gestao_publica_unidade1.pdf. Acesso em: 22 out.2020.

ROMAN, D. J.; PIANA, J.; LOZANO, M. A. S. P. L.; MELLO, N. R.; ERDMANN, R. H. Fatores de competitividade organizacional. **Brazilian Business Review**, v. 9, n. 1, p. 27-46, 2012.

SERRA, A. **Modelo aberto de gestão de resultados no setor público**. Tradução de Ernesto Montes – Bradley y Estayes. Natal: SEARH/RN, 2008.

SANO, H.; ABRUCIO, F. L. Promessas e resultados da nova gestão pública no Brasil: o caso das organizações sociais de saúde de São Paulo. **Revista de Administração de empresas – RAE**. São Paulo: FGV, p 64-80, 2008.

SEMADE - Secretaria de Estado de Meio Ambiente e Desenvolvimento Econômico. **Produto interno bruto municipal: 2010 - 2014**. Campo Grande, 2016. Disponível em: http://www.seinfra.ms.gov.br/wp-content/uploads/2017/06/PIB_Municipal_2010_2014.pdf. Acesso em 02/12/2020.

SIMIONI, D. **Métodos de coleta de dados**. 2010, Disponível em: <http://darleisimioni.blogspot.com.br/2010/09/metodos-de-coleta-dedados.html?showComment=1489660650665#c5408072846499489527>. 25 jun.2017.

ZMITROWICZ, W.; BISCARO, C.; MARINS, K. R. C. C. A **Organização Administrativa do Município e o Orçamento Municipal**. São Paulo: EPUSP, 2013. 38 p. Disponível em: http://www.pcc.usp.br/files/text/publications/TT_00020.pdf. Acesso em: 26 jun.2017.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS – UFGD
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ECONOMIA –
FACE
GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

_____, _____ de 2020
Cidade/UF Mês

Prezado Senhor,

Eu, Yan de Lima e Silva, graduando do curso de Ciências Contábeis da UFGD estou realizando uma pesquisa sobre "Gestão Pública" com o objetivo de analisar o perfil da Gestão Pública no município de Angélica – MS.

Saliento que, todas as informações fornecidas neste questionário serão consideradas estritamente confidenciais e os dados reservados para uso exclusivo da UFGD. Caso seja de seu interesse, os resultados da pesquisa estarão à sua disposição após a conclusão do trabalho.

Certos de sua indispensável colaboração, agradeço antecipadamente.

BASE DA PESQUISA
Gestão Pública com foco em resultados

RESUMO:

Gestão por Resultados é o ciclo que começa com o estabelecimento dos resultados desejados, a partir da tradução dos objetivos de governo, monitorando e avaliando o desempenho da entidade ou da política pública visando o alcance desses resultados e a partir dessa avaliação podendo aplicar ações corretivas no sistema de gestão.

A gestão por resultados se apresenta como uma proposta de cultura organizadora de gestão, mediante a qual se põe ênfase nos resultados e não nos processos e procedimentos, dessa maneira entende-se a gestão pública por resultados como uma ferramenta estratégica que visa o alcance de objetivos planejados de forma efetiva e eficiente, ligando os gastos públicos e os objetivos planejados.

QUESTIONÁRIO

Nome (Somente iniciais): _____ **Idade:** _____

Sexo: () Masculino () Feminino

Escolaridade:

- | | |
|-----------------------------------|------------------------------|
| () Sem escolaridade | () Ensino Superior Completo |
| () Ensino Fundamental Incompleto | () Pós-Graduação |
| () Ensino Fundamental Completo | () Mestrado |
| () Ensino Médio Incompleto | () Doutorado |
| () Ensino Médio Completo | () Pós-doutorado |
| () Ensino Superior Incompleto | |

Cor/Etnia:

- | | |
|--------------|-------------------|
| () Branca | () Negra |
| () Parda | () Amarela |
| () Indígena | () Não declarado |

Portador de necessidades especiais:

- () Sim Tipo? _____
- () Não
- () Não declarada

Situação de trabalho:

- concursado
 contratado
 prestador de serviço/terceirizado

Tempo de trabalho no setor atual: _____.

1 - Na sua opinião o atual modelo de gestão é eficaz?

- Muito Eficaz
 Eficaz
 Moderado
 Pouco eficaz
 Não é eficaz

Justifique:

2 - Você acredita que a gestão implantada atualmente atende as necessidades da população?

- Atende completamente
 Atende parcialmente
 Não atende

Dê uma nota para a gestão implantada atualmente, onde **0** refere-se a ruim e **10** excelente. _____

3 - No modelo de gestão atual são colocados objetivos e metas a serem alcançados?

- Muito frequente
 Frequentemente
 Ocasionalmente
 Raramente
 Nunca

Justifique:

4 - Com que frequência é realizado uma revisão sobre o alcance de objetivos e metas?

- Muito frequente
 Frequentemente
 Ocasionalmente
 Raramente
 Nunca

5 – Com que frequência são realizadas reuniões para se estabelecer objetivos a serem alcançados?

- Muito frequente Raramente
 Frequentemente Nunca
 Ocasionalmente

6 - Como que frequência a administração avalia a satisfação e insatisfação dos cidadãos quanto aos resultados?

- Muito frequente Raramente
 Frequentemente Nunca
 Ocasionalmente

7 - Existe uma forma de motivação da equipe para se chegar aos resultados estabelecidos?

- Muito frequente
 Frequentemente
 Ocasionalmente
 Raramente
 Nunca

8 - Como são comunicados os objetivos e metas a serem atingidos?

- Individualmente Rede Social Corporativa
 Reuniões Mural
 Via e-mail Manual do Colaborador
 Comunicado interno – CI Vídeo conferências
 Intranet WhatsApp

9 - Na sua opinião todos os colaboradores trabalham com foco na busca de um mesmo resultado/objetivo?

- Muito frequente Raramente
 Frequentemente Nunca
 Ocasionalmente

Justifique: _____

10 - Os colaboradores são consultados sobre a cerca da estratégia de gestão a ser adotada?
 Sempre Nunca Às vezes

11 - Você já tinha ouvido falar no modelo de gestão com foco em resultados?
 Sim Não

Se sim através de que meio?

- Televisão
- Internet
- Jornal impresso
- Revista
- Redes sociais
- Artigos/Trabalhos acadêmicos
- Rádio
- Reuniões corporativas
- Comunicação interpessoais

12 - Você acredita que o modelo de Gestão Pública com foco em resultados teria sucesso se implantado nesse órgão?

- Sim Não

13 - Na sua opinião quais seriam os benefícios trazidos pela implantação dessa gestão?

15 - Você acredita que os colaboradores estariam dispostos a aderir a mudança para essa nova forma de gestão? Sim Não

16 – Os colaboradores receberam ou recebem algum treinamento em relação ao sistema de gestão? Sim Não

Se sim, qual o tipo de treinamento?