

1 INTRODUÇÃO

Atualmente profundas mudanças na legislação atinente à execução orçamentária e, concomitantemente, percebe-se a existência de inúmeros sistemas de informação exigindo que os servidores públicos tenham maior grau de qualificação e contínuo aperfeiçoamento para lidar com os bens públicos. Com essa visão de aperfeiçoamento, as universidades presentes na contemporaneidade têm passado por um processo de modernização no novo contexto produtivo, por diferentes caminhos, visando à eficiência na utilização dos recursos.

Nesse contexto, para que haja a concepção vigorada e a eficiência nos processos, é preciso que todos trabalhem buscando um só objetivo, que é entender os processos detalhados do setor público para que os bens destinados ao uso sejam alocados de modo as necessidades. Em outras palavras, é necessário conhecer internamente, saber avaliar as necessidades dos setores, em que todos devem ser avaliados de maneira igualitária e dando prioridade ao setor que necessitar mais dos bens, contudo, a quem for atribuído a responsabilidade pelo bem, deverá ser cobrado zelo e uso adequado (SLOMSKI, 2009).

A respeito dessa visão de responsabilidade ao adquirir um bem, existem normas de controle interno no setor público que direcionam ao setor de patrimônio o controle dos bens da união, são utilizados métodos e procedimentos necessários à organização e controle dos diversos núcleos da instituição. Estes procedimentos têm sido fundamentais para manter o controle uniformes e alinhados de todos os setores. Os pedidos que são feito por memorando eletrônico é preciso ser avaliados de maneira a necessidade do setor que solicitar os bens. Depois se ser avaliado a necessidade são emitido o termo de responsabilidade que é um controle interno da Universidade que e emitido pelo setor de patrimônio como uma forma de controlar os bens.

Nesse enfoque, os servidores que são responsáveis pelos bens distribuídos para cada setor devem ser funcionários que não tenham em seu histórico punições em atos ligados ao patrimônio ou termo de responsabilidade sem assinatura ou ainda bens sem localização, para que seja elegível à posse dos novos bens públicos (SANTOS 2010).

Os controles contábeis devem ser registrados em nomes dos servidores que tenham função de chefia, direção ou assemelhados que sejam responsáveis pelos acervos do setor. O termo de responsabilidade será assinado mediante a entrega do

bem permanente que servirá como uma garantia de entrega e um controle do setor de patrimônio e ainda para os servidores que estão adquirindo terem seus registros dos bens que se encontra em sua responsabilidade.

Todos os pedidos são feitos pelo sistema de memorandos eletrônicos que emite um comprovante, para ambas as partes, em que demonstra todo processo de pedidos e liberação dos bens, visando um melhor controle dos ativos no setor público. Por meio desses processos detalhados o setor de patrimônio pretende obter um controle mais eficiente dos ativos imobilizados.

Este estudo visa desenvolver um conhecimento sistêmico para aperfeiçoamento da função do autor de estágio do Núcleo de Gestão de Patrimônio da UFRB (NUGPAT), proporcionando maior experiência na vida profissional, bem como contribuir para o melhoramento no controle dos patrimônios públicos, disponibilizando assim, fontes de pesquisa para os interessados em aprimorar sua forma de atuar. Fornecendo ainda um caminho de estudo para proporcionar uma mudança na cultura organizacional do serviço público, contribuindo para obtenção de maior eficiência na gestão do patrimônio.

Desta forma têm-se o seguinte problema de pesquisa: Como acontece o processo de gestão do controle dos bens no NUGPAT, o controle de gestão é baseado na avaliação da legalidade das ações dos gestores públicos em que todos têm o conhecimento do processo do patrimônio?

O objetivo geral deste trabalho é verificar como ocorre o processo de gestão do controle dos ativos patrimoniais, para que o setor público tenha uma razoabilidade nos seus gastos. Tendo ainda como objetivos específicos: avaliar a responsabilidade dos gestores públicos no controle dos bens dispensados para uso do seu setor, identificar a influência da cultura organizacional em prol da conservação, avaliar a contribuição de capacitação no processo de integração /adaptação dos servidores e finalmente avaliar o conhecimento dos gestores no setor de patrimônio.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 RESPONSABILIDADES DOS GESTORES PÚBLICOS

A administração pública brasileira tem como obrigação, prevista pela Constituição Federal, prestar contas do uso de recursos, desse modo os gestores precisam mostrar transparência e responsabilidade no controle das verbas públicas (SLOMSKI, 2009).

Slomski (2009, p. 133) apresenta que: “Os princípios básicos que inspiram o código das melhores práticas de governança corporativa são: a transparência, a qualidade, a prestação de contas, e a responsabilidade corporativa”.

No entanto, os servidores devem cultivar os bens públicos com responsabilidade e fazer a prestação de contas anual permitindo transparência com o controle patrimonial. Um ponto a ser analisado no estudo dos bens patrimoniais são os eventuais prejuízos que lhe forem causados por danos nos bens públicos (SLOMSKI, 2009).

Todo servidor deve zelar pelos ativos públicos mas apenas os chefes de núcleo assinam o termo de responsabilidade se comprometendo a controlar os bens que lhe forem atribuídos. Os gestores tem essa responsabilidade de cobrança para com os servidores com o objetivo de que o patrimônio tenha um foco de cobrança e maior rapidez nas solicitações (SANTOS, 2010).

Os chefes de núcleos devem controlar todos os bens pelo termo de responsabilidade caso isso não aconteça e haja violação das normas deve ser aplicadas punições pela administração.

Com esse aspecto os servidores devem oferecer uma informação clara sobre os bens passando para o patrimônio tudo que acontece ou o que for feito com estes, deve ser informado pelo gestor ao setor de patrimônio que fará as novas atualizações sobre a vida do bem, podendo até mesmo transferi-lo e registrar as novas características, havendo modificação, deverá fazer a notificação dos bens e o estado em que o bem se encontra (SANTOS, 2010).

Os gestores devem estar sempre atentos aos bens que estão lotados no seu setor e cobrar do setor de patrimônio o novo número de identificação destes, em caso de perda ou em caso de bens antigos sem o número de identificação; tal ação

facilitará o trabalho dos executores nas operações fornecendo para o gestor um controle interno dos bens de seu núcleo (SLOMSKI, 2009).

Facilitará também para o controle nas operações patrimoniais um registro de entrada, movimentações e saída dos bens do acervo da instituição. Um ponto que desfavorece o controle dos gestores são os bens adquiridos por projeto, pois esses bens só podem ser incorporados pela instituição no fim do projeto dificultando o controle dos gestores nos procedimentos do patrimônio. Esse ativo deve ser conservado pelo administrador do projeto, pois lhe será cobrado todos os bens no término do período de execução (SANTOS, 2010).

Nesse processo o setor de patrimônio tem grandes responsabilidades dentro da universidade, pois deve oferecer para todos os campos CCAAB - Centro de Ciências Ambientais Agrárias e Biológicas, CAHL - Centro de Artes Humanidades e Letras, CCS - Centro de Ciências da Saúde e CFP - Centro de Formação de Professores assistência em bens e obter um controle geral destes ativos como a especificação de cada item, ou seja, se esta em: uso, ocioso, manutenção ou no próprio depósito do patrimônio. Pois com essas informações o setor de patrimônio pode passar a responsabilidade para outro setor em caso de empréstimo com as verdadeiras informações sobre o bem (SANTOS, 2010).

Para Santos (2010), a responsabilidade deve partir de ambas as partes, todos os chefes de núcleos da Universidade devem zelar pelos bens públicos, mas o setor de patrimônio tem que oferecer uma base para cobrança para que todos os setores tenham responsabilidade para com os ativos patrimoniais.

2.2 INFLUÊNCIAS DA CULTURA ORGANIZACIONAL

A cultura organizacional é concebida como um conjunto de valores complexos que envolvem tudo o que constitui a vida em comum nos grupos sociais. Ela possui um conceito bem importante a ser estudado em uma organização porque tem uma força grande em um grupo de pessoas. A cultura implica estabilidade, serve como fator aglutinador para levar os membros do grupo em direção ao consenso, implica no dinamismo e padronização (LARAIA, 2001).

Salgado (2003, p.6), afirma que:

Na organização decifrar sua cultura pode corresponder a um poderoso instrumento para os processos de mudanças. A avaliação da cultura organizacional é sempre essencial, quaisquer que sejam as transformações ocorridas – decorrentes da implantação de um novo modelo de gestão, de fusão de empresa com os comportamentos específicos, ou do ingresso de novos indivíduos.

Assim, pode-se dizer que a cultura tem relações com a capacitação e adaptação do indivíduo com a realidade no grupo ao qual está inserido. Faz-se necessário comentar que na união de grupos de pessoas para formação de uma atividade, esse grupo constrói seus hábitos e sua nova cultura.

Na administração de pessoas e no processo organizacional a UFRB tem uma cultura formada, que são as normas estabelecidas que formam sua estrutura organizacional, em que todos devem conhecer as normas e cultura da instituição. Mas em uma cultura organizacional alguns pontos devem ser analisados, depende de uma série de fatores como ambiente de trabalho e vida social (SALGADO, 2013).

Salgado (2003, p.26) chama a atenção para o fato de que:

O ambiente diz respeito ao contexto no qual a avaliação do sentido de trabalho é realizada. A situação pessoal familiar do trabalhador em determinado momento; as características do próprio trabalho que executa; bem como o seu estágio na carreira profissional; o ambiente social; são, portanto, os componentes do cenário para a avaliação.

Neste sentido, a UFRB busca desenvolver as tarefas de modo eficiente, desenvolvendo as atividades de acordo com as normas estabelecidas para cada setor procurando adaptar os servidores na cultura da instituição para que os grupos tenham a mesma visão em prol da conservação e sigam as normas pré-estabelecidas.

A Universidade oferece treinamento em cursos para todos os servidores se especializarem na área em que atua para melhor gestão e eficiência nos processos, pois apenas ter normas não é o suficiente para bons resultados. A UFRB oferece vários meios de valorizar e desenvolver competências na implantação de programas educacionais que permite para os campos colaboradores com mentes aberta de grande capital intelectual.

A esse respeito, a UFRB oferece diversos processos de qualificação, cursos gratuitos para todos os servidores, para estimular a participação, criatividade, e reaproveitamento, buscando reduzir os custos administrativos e operacionais, com melhor contribuição dos colaboradores. Esse processo favorece de imediato nos resultados da Universidade.

Assim, pode-se dizer que, para uma mudança de hábito no setor público devem-se buscar meios de influenciar os servidores a se capacitarem adquirindo conhecimento, para que todos tenham eficiência no seu meio organizacional de maneira satisfatória (AMORIM, 2012).

A necessidade de um treinamento rápido é importante para os servidores e para Universidade visando eficácia e eficiência da informação aliado à rapidez na execução das operações e colaborando para organização com um ambiente mais rápido em resolver todos os problemas que ocorrem (VOLPE, 2009).

2.3 PROCESSOS DE TREINAMENTO PARA INTEGRAÇÃO

Nas organizações o treinamento para integração tem um papel muito importante para uma mudança de cenário, com esse processo todas as instituições que oferecem essa prática tem um nível mais elevado, pois com o treinamento nas organizações pode se oferecer um quadro mais eficiente de servidores. Ha vários modelos de gestões para bons resultados que dependem da cultura, clima interno, distribuição na hierarquia e do objetivo da instituição seja ela do setor público ou privado. O treinamento efetuado pela gestão de pessoas tem como finalidade direcionar os funcionários como parceiros, independente das funções que estão desempenhando, proporcionando união e melhor adaptação no ambiente organizacional (AMORIM, 2012).

Nesse cenário, em função dos papéis desempenhados, os gestores precisam estar no cenário do processo de mudança, participando ativamente com geradores da empresa de sucesso. Para tanto, é interessante que utilizem processos de gestão mais interativos, que permitam agir de forma analítica e diagnóstica a partir de uma visão estratégica e empreendedora, que possa auxiliar na tomada de decisão. (MOURA; NICKEL,2011, p.31)

Assim, os gestores com a utilização adequada das ferramentas de treinamento podem contribuir para eficiente gestão a fim de melhor controle patrimonial. Ressaltando que os resultados só poderão ser maximizados se as ferramentas de treinamentos forem utilizadas de forma compatível com a da realidade da instituição, e considerando as características da Universidade.

No setor público não é diferente do contexto privado na questão de buscar melhor qualificação, realização das suas tarefas e cumprir com sua missão. Nesse sentido, as noções da responsabilidade com a implantação das normas de qualificação por treinamento são necessárias no setor público para que os servidores trabalhem com um direcionamento eficiente na organização. (DENHARDT, 2012).

Sendo assim, os gestores devem cultivar uma postura que não busque favorecer apenas a empresa, mas também o desenvolvimento profissional e intelectual do servidor.

Dutra (2012), afirma que a gestão de pessoas deve ser integrada a um conjunto de políticas e práticas, permitindo a um só tempo, atender aos interesses e expectativas da empresa e das pessoas, o que facilitará muito para uma boa gestão mostrando que seus interesses não são apenas para cobrar melhoras. Com a valorização das pessoas, há uma grande contrapartida nos serviços oferecidos pelos servidores como qualidade nas tarefas desempenhadas.

Os gestores de núcleos devem ter grandes responsabilidades nas funções e nas tarefas dos servidores, cuidando de orientar, determinar metas, cobrar disciplina e prestar assessoria, dando suporte e cuidando das estratégias organizacionais mostrando a todos os servidores um direcionamento, ética e responsabilidade no setor público (SANTOS, 2010).

Os chefes de núcleo têm que estar sempre revendo as posturas organizacionais e readaptando, para que os servidores estejam sempre preparados e repensando seus atos e postura na organização, além de aprender a ouvir e ter vontade de mudar para que os gestores venham fazer uma gestão pública mais direcionada à eficácia e eficiência, ao acompanhamento de indicadores, à orientação para resultados, à transparência, à responsabilidade e a preservação dos bens públicos (DUTRA, 2012).

Em um treinamento existem vários aspectos de treinamento e desenvolvimento, visando motivar as pessoas. É necessário oferecer vários tipos de

treinamentos que possam qualificar e motivar, pois é muito importante durante um período de estabilidade e remuneração fixa ter pessoas motivadas em uma equipe, pois são as pessoas que fazem acontecer em uma organização que conduzem os serviços de maneira excepcional.

Com objetivo de obter eficiência no setor público deve-se buscar não apenas treinamento, mas trabalhar também a motivação e união com os servidores e chefes de núcleos em que todos trabalhem com um só objetivo e com suporte adequado em todos os setores, pois as pessoas constituem o principal patrimônio da organização e não se deve buscar apenas salvaguardar os bens mas tudo que leve ao crescimento organizacional.

Esses processos de treinamento devem avaliar todos os aspectos para que sejam implantados, vários pontos devem ser analisados: averiguar as verdadeiras necessidades de criação do treinamento e o tipo de treinamento adequando à organização. Para que com o treinamento beneficie a organização trazendo bons resultados e não só ter mais uma despesa organizacional sem retorno e com perda de tempo (AMORIM, 2012).

Amorim (2012, p.8) afirma que:

O Programa de Treinamento traz reais vantagens quando feito após uma cuidadosa análise do ambiente organizacional, observando o comportamento dos funcionários ante as mudanças desejadas pelos gestores e sendo implantando de maneira a respeitar as peculiaridades da empresa. Somente assim são afastadas as possibilidades de insucessos, como o desperdício de recursos e, conseqüente insatisfação de ambas as partes, gestores e trabalhadores.

Santos (2010) indica que o treinamento impulsiona habilidades, comportamentos e atitudes diferenciadas. Mas é necessário acompanhar, fornecer informação, criar manuais de procedimentos, mostrar a visão da organização e que possa ser verificado o andamento, ou seja, se está caminhando corretamente com o treinamento e havendo as mudanças desejadas.

Na UFRB, depois da posse, os servidores podem dar entrada em cursos que são oferecidos pela Universidade com objetivo de que esses possam estar treinados e em contra partida, para os servidores, conseguem um aumento na sua progressão pela quantidade de horas em cursos profissionalizantes na sua área. Esses cursos e

treinamentos são oferecidos pela PROGEP Pró-Reitora de Gestão de Pessoas. Para organização, esses cursos oferecem uma melhora em vários pontos como: pessoas qualificadas a cumprir as normas com zelo, rapidez e responsabilidades nas suas tarefas, conhecendo o verdadeiro valor do seu papel na instituição, motivando o servidor, valorizando sua importância no ciclo organizacional (CHIAVENATO, 2010).

3 METODOLOGIA

Essa sessão tem como finalidade apresentar a metodologia que foi utilizada na realização dessa pesquisa e com isso definir o método que possa responder ao problema, aplicando um questionário para servidores e gestores. A pesquisa apresenta caráter descritivo, pois, tem por objetivo estudar como acontece o processo de gestão do controle dos bens no NUGPAT. Para coleta de dados foram aplicados questionários para servidores técnico-administrativos e gestores lotados em um centro de ensino de uma Universidade.

A pesquisa é um procedimento reflexivo sistêmico, controlado e crítico que permitem descobrir novos fatos ou dados para uma pesquisa, relações ou leis, em qualquer campo do conhecimento. A pesquisa, portanto, é um procedimento formal, com método de pensamento reflexivo, que requer um tratamento científico e se constitui no caminho para conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais (LAKATOS, 2009).

O questionário tem como objetivo obter informação dos envolvidos com o setor público, visando uma avaliação do conhecimento entre os servidores sobre os conhecimentos da área patrimonial, coletando dados que auxiliem para encontrar falhas e possíveis soluções.

A pesquisa foi realizada na Universidade Federal do Recôncavo (UFRB) da Bahia localizada na cidade de Cruz das Almas. Na análise foram utilizados os métodos de abordagem qualitativos e quantitativos. Foi realizada em cinco setores da UFRB e a amostra consistiu de servidores técnicos, assistente e chefes de núcleo. O instrumento utilizado foi aplicação de um questionário compostos por blocos de questões com perguntas de 1 a 11 um modelo para os servidores técnico-Administrativos e outro para chefes de núcleos contendo o mesmo número de questões.

Para formação do questionário devem ser usados critérios que os funcionários não se sintam incomodados a responder, com objetivo de obter respostas verdadeiras nos questionários para que tragam resultado verdadeiro.

A partir das respostas encontradas foi possível fazer ligações para encontrar resultados sobre os conhecimentos dos servidores em salvaguardar e controlar os ativos prementes no setor público.

3.1 POPULAÇÃO E AMOSTRA – ANÁLISE DE DADOS

Os sujeitos da pesquisa são os servidores técnico-Administrativos e chefes de núcleo lotados nas unidades administrativas do centro de ensino da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia. Para tanto foram aplicados questionários compostos por blocos de questões com perguntas de 1 a 11 um modelo para os servidores técnico-Administrativos e outro para chefes de núcleos contendo o mesmo número de questões.

Deve-se considerar que a pesquisa foi realizada na cidade de Cruz das Almas, mesmo tendo mais três centros ligados a Universidade na atualidade, estes estão ligados a CCAAB - Centro de Ciências Ambientais Agrárias e Biológicas em Cruz das Almas. Por ter sido em um só centro não houve dificuldades na aplicação dos questionários. Por conta de uma greve que ocorreu no período alguns servidores optaram por não participar da pesquisa.

Os servidores analisados atuam de 06 a 08 horas diárias, totalizando de 30 a 40 horas semanais na universidade. Foram respondidos todos os questionários aplicados sendo vinte para técnico-Administrativos e cinco para gestores.

4 RESULTADOS

Nesse ponto, serão apresentados os principais resultados obtidos por meio da aplicação dos questionários e suas respectivas análises. A exposição está disposta de acordo com a sequência das questões no questionário e separadas por, primeiro, as respostas dos servidores técnico-Administrativos e em seguida, dos chefes de núcleo.

4.1 ASSISTENTE TÉCNICO-ADMINISTRATIVO

FIGURA 01 - Treinamento para integração

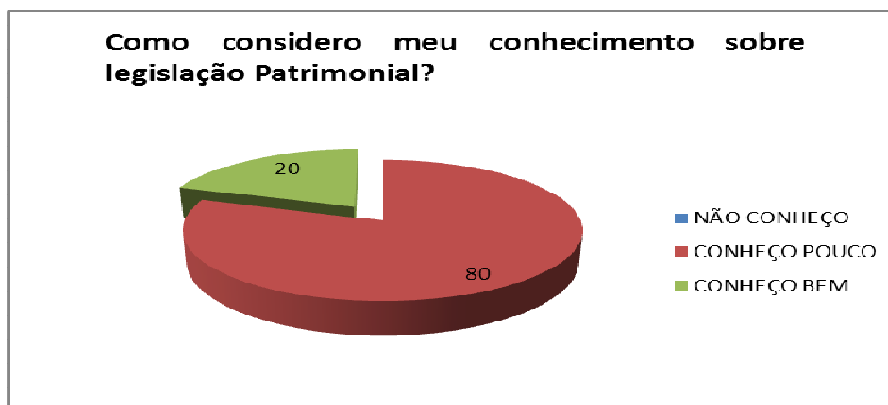


Fonte: Pesquisa de campo, 2014.

A integração tem como finalidade apresentar as principais normas ao novo funcionário, direcionando-o como parceiros, independente das funções que estão desempenhando, proporcionando união e adaptando-os ao ambiente organizacional.

Nas organizações o treinamento de integração tem um papel importante para uma mudança de cenário, o que pode-se verificar, por meio das respostas, que 100% não passam por essa etapa. Isto implica diretamente sobre a ciência das responsabilidades do cargo ao assumi-lo. Após a admissão, os servidores são encaminhados para o setor de trabalho

FIGURA 02- Conhecimento sobre legislação patrimonial

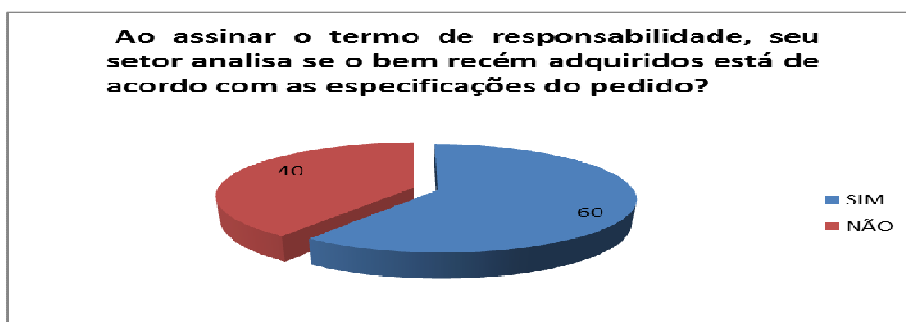


Fonte: Pesquisa de campo, 2014.

Apenas 20% dos servidores técnicos administrativos afirmaram que conhecem bem sobre o tema e 80% conhecem pouco sobre tal assunto.

Evidenciando que a maioria dos servidores mostram não tem o conhecimento necessário quando o assunto é legislação patrimonial. Como explanado no referencial teórico, os autores apontam que a Universidade deve passar esses conhecimentos sobre as normas da intuição, por meio de treinamentos, melhorando o conhecimento dos servidores para que haja maior eficiência no setor de patrimônio.

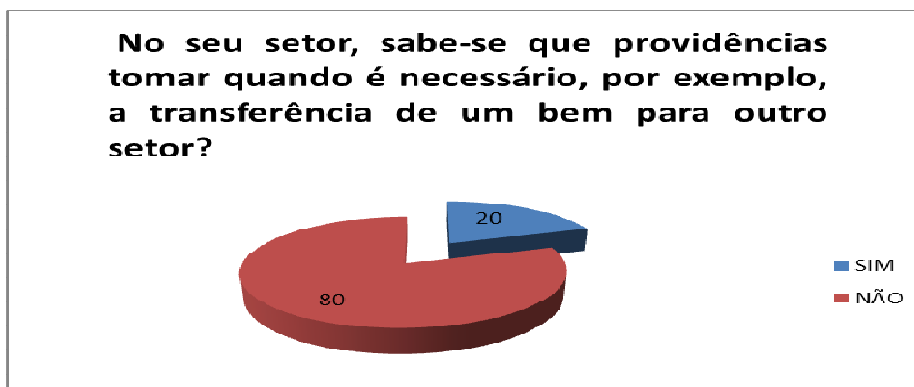
FIGURA 03 - Análise do termo de responsabilidade



Fonte: Pesquisa de campo, 2014.

Analisando a figura 03, nota-se que 60% confere o termo de responsabilidade quando recebe um bem, tendo compromisso ao observar se este serve para uso. O termo de responsabilidade é importante para o controle dos setores que estão adquirindo o bem, para o almoxarifado que faz a logística e para o controle interno do patrimônio. Contudo, 40% não faz esse controle de conferi o termo de responsabilidade.

FIGURA 04- Transferência de um bem para outro setor

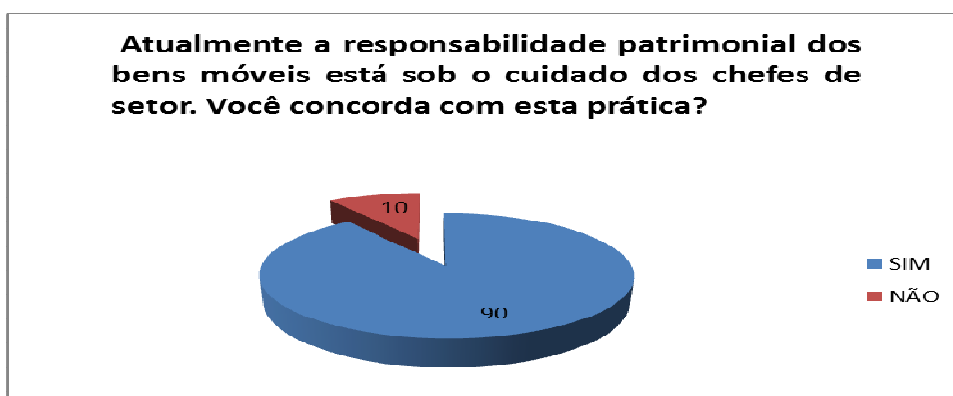


Fonte: Pesquisa de campo, 2014.

Segundo Santos (2010), a responsabilidade deve partir de ambas as partes, não só os chefes de núcleos da Universidade devem se responsabilizar pelos bens públicos, mas todos os colaboradores do centro devem se comprometer em garantir a vida útil e com reponsabilidade em cumprir todas as normas da instituição.

Ao analisar a figura 04, observa-se que os servidores assistentes técnico-administrativos não seguem as normas estabelecidas. Os servidores têm uma concepção de que apenas os chefes de núcleo têm essa responsabilidade em se comprometer com todas as normas de empréstimo. Foi verificado que 80% dos servidores da universidade não tem o cuidado em devolver todos os bens patrimoniais de empréstimo para uso temporário. Apenas 20% têm essa concepção de está se responsabilizando em seguir as normas. Com isso os bens da instituição ficam sem um controle patrimonial.

FIGURA 05- A responsabilidade com os bens patrimoniais



Fonte: Pesquisa de campo, 2014.

Fazendo análise do gráfico na visão dos servidores, 90% afirmam que está correta a atuação do patrimônio em atribuir o termo de responsabilidade para os chefes e apenas 10% afirmam que não concordam. A maioria acredita que a responsabilidade deve estar de fato com os líderes. O que pode vir a apontar elos bens que estão em seus usos acha que está correto a pratica do patrimônio em responsabilizar apenas os chefes.

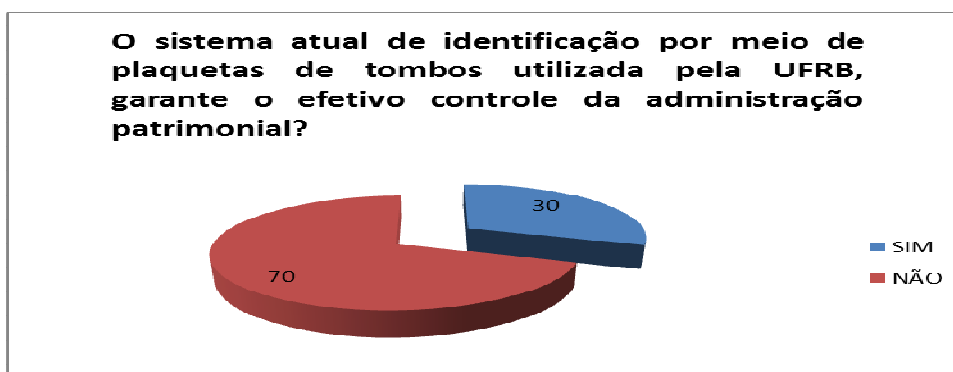
FIGURA 06- Gestão eficiente



Fonte: Pesquisa de campo, 2014.

De acordo com a figura 6 apenas 15% dos servidores técnicos sem chefias acha que a Universidade teria um controle patrimonial mais eficiente com a responsabilidade pelos bens individual em que todos sejam comprometidos pelos bens que usar no setor, mas 85% não concordam com a responsabilidade individual, mas sim, que permaneça com os chefes.

FIGURA 07- Placas de tombo

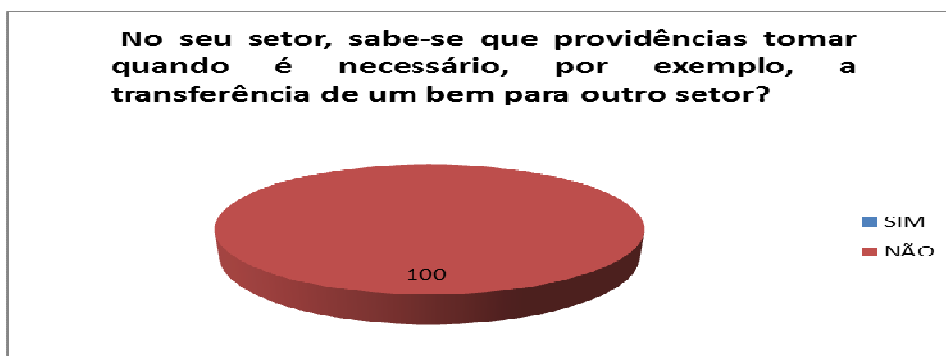


Fonte: Pesquisa de campo, 2014.

Os tombos nos bens e essencial para o controle, mas em caso de perda desse controle ou bens antigos sem o número de identificação terá dificuldade do patrimônio controla, os tombos facilitará o trabalho dos executores nas operações fornecendo para o gestor um controle interno dos bens de seu núcleo (SLOMSKI, 2009).

70% dos servidores acreditam que as plaquetas não garantem o efetivo controle dos bens patrimoniais contrariando a ideia dos autores. Apenas 30% concordam que as plaquetas garantem um controle eficiente.

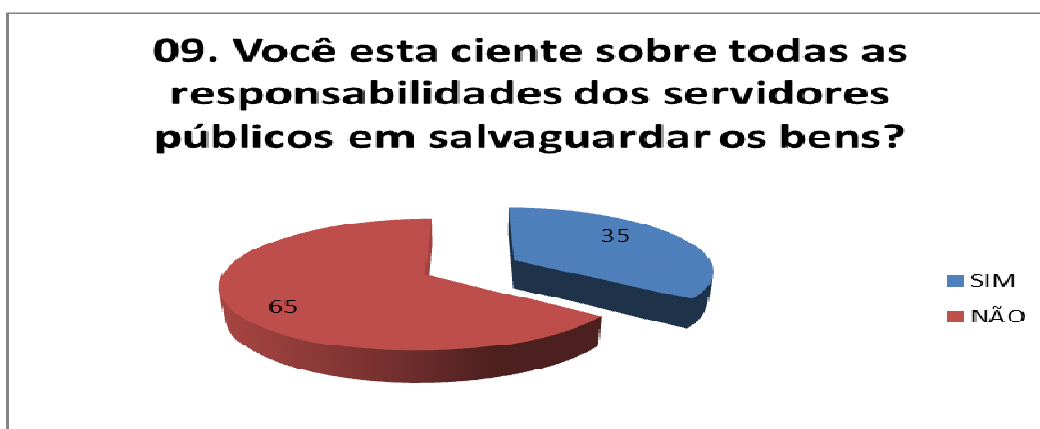
FIGURA 08- Transferência de um bem para outro setor



Fonte: Pesquisa de campo, 2014.

Dos servidores técnico-administrativos que não tem cargos de chefias 100% afirmam que não conhecem o processo para fazer transferência de um bem para outro setor. A universidade incentiva todos a ter esse conhecimento na área em que atua para melhor gestão e eficiência nos processos. Oferecendo cursos em diferentes arias para valorizar o desenvolvimento de competência na implantação de programas educacionais que permite para a universidade colaboradora para mentes aberta de grande capital intelectual mais nesses resultados obtidos mostra que não esta tendo eficiência para os técnicos administrativos na aria patrimonial.

Figura 09. Responsabilidades em salvaguardar os bens



Fonte: Pesquisa de campo, 2014.

Ao analisar a figura 09, constata-se nas respostas dos assistentes técnicos que apenas 35% estão cientes sobre todas as responsabilidades dos servidores em salvaguardar os bens públicos e a maior parte, 65%, afirmaram que não conhecem essas normas. Com essa convicção Slomski (2009, p. 133) apresenta que: “Os princípios básicos que inspiram o código das melhores práticas de governança corporativa são: a transparência, a qualidade, a prestação de contas, e a responsabilidade corporativa”. Com a resposta mostra que os servidores não têm o conhecimento de todos os pontos, embora uma parte afirmar que conheça todas as responsabilidades.

FIGURA 10- Influência da cultura organizacional



Fonte: Pesquisa de campo, 2014.

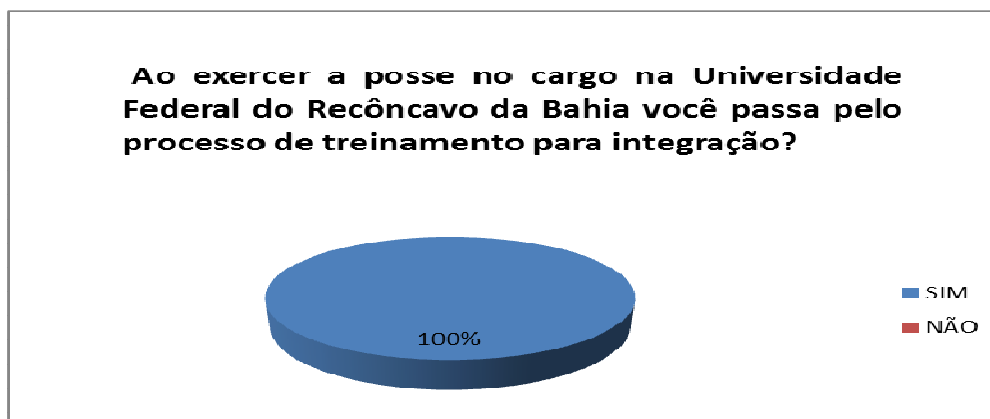
Questionados sobre a cultura organizacional na UFRB, 90% dos entrevistados acreditam que a cultura organizacional da Universidade não influencia na conservação dos bens dos setores com uma postura rígida. Deixando um espaço aberto para melhorias nessa Instituição.

Na questão aberta “Que contribuição seu setor sugere para a melhoria da administração patrimonial na Universidade Federal do Recôncavo da Bahia”. Foram sugeridas várias melhorias para o setor de patrimônio. As respostas apontaram para melhoramentos que viessem a facilitar o processo dos setores que solicitam bens, ex: “ter um processo mais rápido com uma descentralização de tarefas em que todos possam resolver os pedidos”, “ter mais rapidez no tombamento, tendo apoio de terceirizado para que tenham mais rapidez no processo de entrega”, “compartilhar tudo que esta disponível no patrimônio para que todos possam conferir o que pode ser solicitado e não ter que ligar para ter as informações”.

4.2 GESTORES DE NÚCLEO

Fazendo uma análise das respostas dos questionários dos servidores chefes de núcleos temos os seguintes resultados:

FIGURA 11- Treinamento para integração - Gestores



Fonte: Pesquisa de campo, 2014.

Os servidores quando promovidos para cargos de gestão, já possuem conhecimento anterior sobre a função. Na figura 11, conclui-se que, 100% estão cientes sobre todas as responsabilidades. Os chefes de núcleos nesse quadro estão de acordo com os autores apresentado com uma visão responsável, por ter o conhecimento sobre todos os pontos em se responsabilizar pelos bens públicos.

FIGURA 12- Conhecimento sobre legislação patrimonial - Gestores



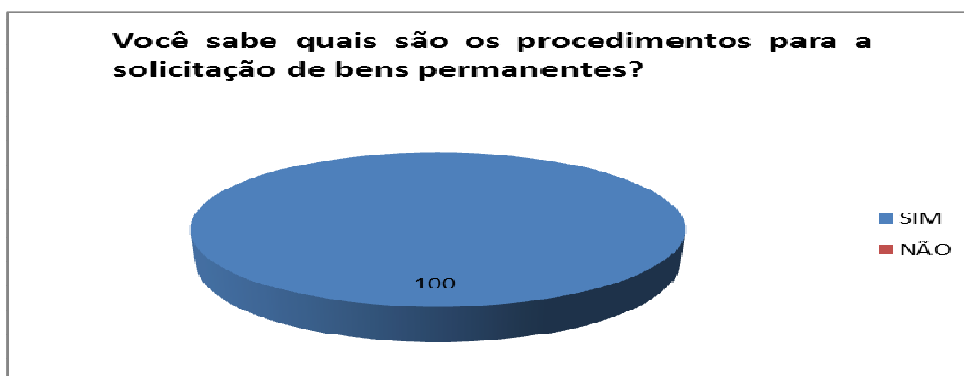
Fonte: Pesquisa de campo, 2014.

Dos gestores analisados 80% afirmam que conhece pouco sobre conhecimentos patrimoniais é apenas 20% conhece bem o setor de patrimônio.

Mostrando que os gestores não tem um treinamento adequando para integração na univesidade.

De acordo com a ideia de Santos (2010), os servidores públicos devem estar cientes sobre suas responsabilidades em fazer a prestação de contas anual permitindo transparência com o controle patrimonial é conhecer os processos detalhado trazendo assim para o setor público um trabalho mais eficiente.

FIGURA 13- Procedimentos para solicitação de bens permanentes - Gestores

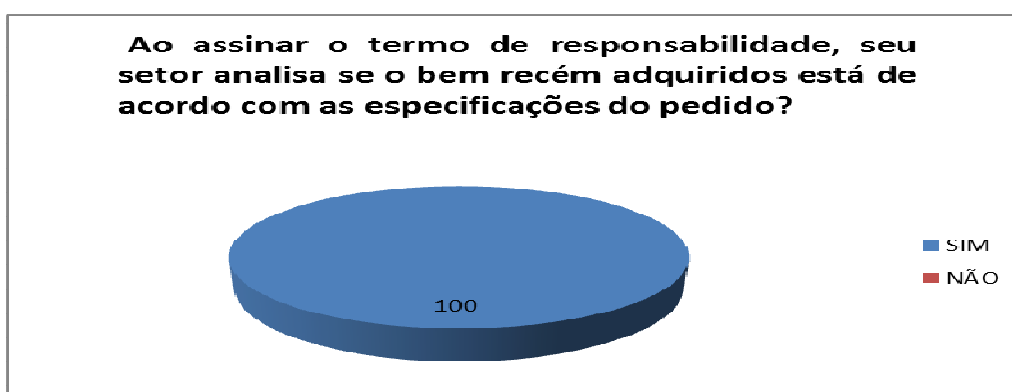


Fonte: Pesquisa de campo, 2014.

Uma forma de controlar os bens é pelo termo de responsabilidade assinado pelos gestores que serão responsáveis pelos bens.

Com isso ao analisar a figura 13, observa-se que os 100% gestores tem o conhecimento para os procedimentos necessários quanto a solicitação de um bem.

FIGURA 14- Análise do termo de responsabilidade - Gestores

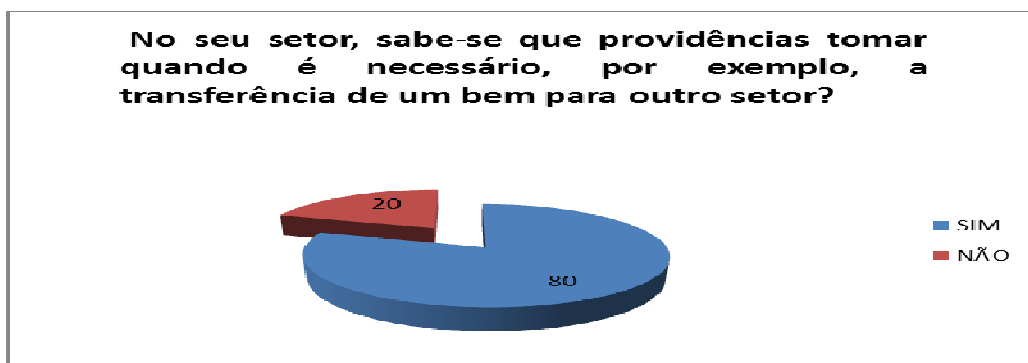


Fonte: Pesquisa de campo, 2014.

100% dos gestores conferem os termos de responsabilidade quando recebem um bem, tendo compromisso ao receber um ativo para uso. O termo de

responsabilidade é muito importante para o setor de patrimônio, pois ele registra o controle dos bens direcionados aos setores e para os servidores que recebem o bem, ele serve como um controle do que se encontra no seu setor por isso é muito importante conferir e saber pelo que se está se responsabilizando.

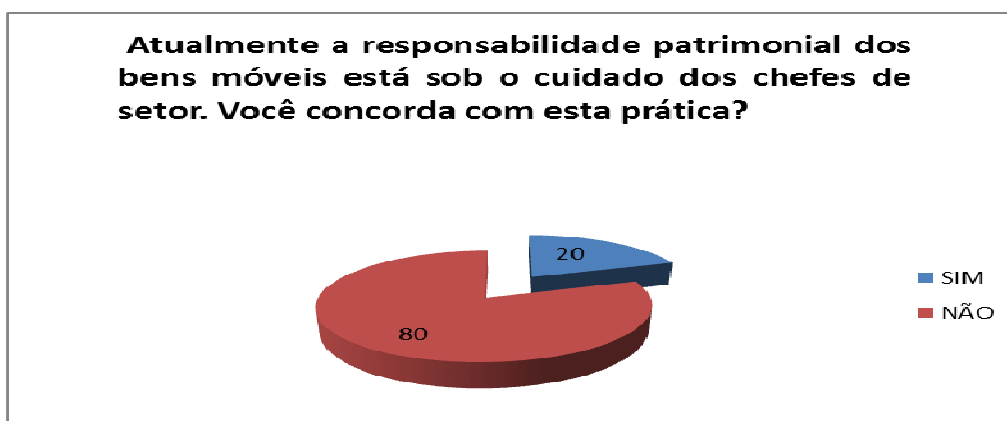
FIGURA 15- Transferência de um bem para outro setor - Gestores



Fonte: Pesquisa de campo, 2014.

80% dos gestores sinalizaram que que conhecem o processo para transferência de bens para outro setor, mas 20%, por outro lado, afirma que não. Quando um bem servível é retirado do setor e o departamento de patrimonio não é informado, o setor que está emprestando é responsável caso esse bem desapareça. O responsável é cobrado pelo patrimônio. No inventário, os bens têm que estar lotados no setor que está se responsabilizando pois o termo de responsabilidade vai mostrar no qual o ativo deveria estar e não ao setor que precisou e fez um empréstimo sem comunicar ao setor de patrimônio.

FIGURA 16- Responsabilidade sob cuidado dos chefes - Gestores



Fonte: Pesquisa de campo, 2014.

Fazendo análise da figura 16, na visão dos servidores chefes de núcleo, 20% afirmam que está correta a prática de atribuir o termo de responsabilidade para os chefes, mas 80% não concordam.

Este ponto representa também uma oportunidade de melhoria, contudo, essa visão dificultaria o trabalho do setor de patrimônio, que teria todos como responsáveis, tornando mais complexa o controle e cobrança.

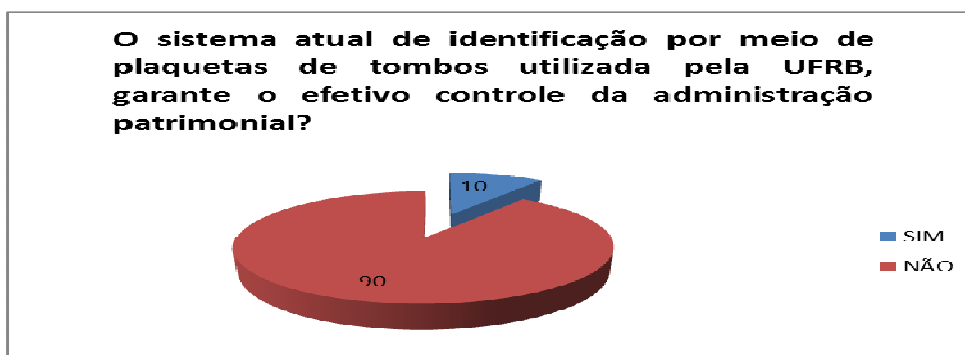
FIGURA 17- Gestão eficiente - Gestores



Fonte: Pesquisa de campo, 2014.

Ao analisar a figura 17, identifica-se que 20% não concordam com a responsabilidade patrimonial dos bens móveis está sobre o cuidado individual. Mais 80% apresenta que com o termo de responsabilidade individual pode trazer uma gestão mais eficiente para conservação e controle dos bens na Universidade.

FIGURA 18- Placas de tombo - Gestores



Fonte: Pesquisa de campo, 2014.

90% dos chefes afirmaram que as plaquetas não garantem o efetivo controle dos bens patrimoniais contrariando a ideia dos autores. Apenas 10% concordam que

as plaquetas garantem um controle eficiente. Vemos nos resultado que os tombo não trazem um controle totalmente eficiente pode ter falhas essa é a visão dos gestores.

FIGURA 19. Responsabilidades em salvaguardar os bens - Gestores



Fonte: Pesquisa de campo, 2014.

Os gestores (100%) mostraram, a partir da figura 19, que têm os conhecimentos sobre as responsabilidades no tocante à guarda e controle dos bens. Os bens da UFRB devem ser controlados isso é responsabilidade do setor de patrimônio controlar, mas isso não depende apenas do setor e sim da Universidade toda deve esta nesse processo, pois depende de todos os setores se responsabilizar em salvaguarda e controlar o que lhe e de sua responsabilidade, na figura mostra que os gestores estar ciente sobre as responsabilidades.

FIGURA 20- Cultura organizacional - Gestores



Fonte: Pesquisa de campo, 2014.

Fazendo análise da figura 20, conclui-se que os gestores acreditam que a cultura da Universidade influencia na conservação dos bens dos setores, com uma postura rígida de cobrança por parte da Universidade. Os servidores com responsabilidade de chefia mostram que essas pessoas apresentam um conhecimento maior dentro na universidade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A gestão de patrimônio cumpre seu papel quando esta trata do controle dos ativos da UFRB. Se esse processo falhar, a Universidade perde o controle dos bens, tendo problemas futuros para encontrá-los, além dos gastos aumentados. Diante disto observa-se a necessidade do compartilhamento da responsabilidade, englobando os envolvidos no processo, para que o setor patrimônio possa desenvolver um controle eficiente.

Por meio da revisão da literatura, observou-se que os processos de treinamento para integração; divisão da responsabilidade entre os servidores e a cultura organizacional são elementos essenciais para obtenção de controle desses ativos permanentes. Analisando os dados coletados na UFRB chegou-se à conclusão que a organização deve ser ajustada para uma nova cultura gerencial com uma gestão eficiente dos controles mencionados acima, deve-se mudar a concepção de cobrar apenas dos gestores, mas o setor de patrimônio tem que atribuir responsabilidade aos envolvidos, permitindo ao gestor o trabalho de gerenciar.

Por meio dessas ações, pretende-se que a Universidade possa ter seus bens controlados, mas outro ponto deve ser visualizado, o treinamento e o controle das normas da instituição. O objetivo desse trabalho foi atingido descrevendo o controle interno dos bens da universidade e ainda apontando os caminhos para mudanças nesse cenário. Observa-se que sobre as leis e conhecimento patrimonial, a Universidade não tem um controle rígido e eficiente nos processos, sendo necessário que todos trabalhem com base nas leis, conhecendo os processos detalhados do setor público, bem como de patrimônio. A UFRB devem oferecer cursos em diferentes conteúdos para valorizar o desenvolvimento de competência na implantação de programas educacionais que permite para a universidade colaboradora para mentes aberta de grande capital intelectual e treinamento mais amplo sobre as leis para que possa ter servidores aplicados, que venham trabalhar apenas com o que lhe for útil e ter zelo pelos bens públicos que lhe forem atribuídos, trazendo assim uma cultura diferenciada de conservação e controle interno.

Este estudo visa contribuir para o melhoramento no controle dos patrimônios públicos, disponibilizando assim, fontes de pesquisa para os interessados em aprimorar sua forma de atuar. Fornecendo ainda um caminho de estudo para

proporcionar uma mudança na cultura organizacional do serviço público, contribuindo para obtenção de maior eficiência na gestão do patrimônio.

Apêndice A – Questionário Servidores assistentes técnico-administrativos

Sou estudante de Bacharelado em Administração pela Faculdade Maria Milza (FAMAM) e estou coletando dados para elaboração do meu trabalho de conclusão de curso: Título “A administração de recursos patrimoniais: um estudo de caso desenvolvido no NUGPAT- Núcleo de Gestão de Patrimônio na Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB) Bens permanente”. Assim sendo, peço sua contribuição no preenchimento do questionário que segue abaixo. Para maiores esclarecimentos, gentileza entrar em contato via e-mail: erybarbosa@live.com. Desde já, agradeço a sua disposição.

01. Ao exercer a posse no cargo na Universidade Federal do Recôncavo da Bahia você passa pelo processo de treinamento para integração?

Sim

Não

02. Como considero meu conhecimento sobre legislação Patrimonial?

Não conheço

Conheço pouco

Conheço bem

03. Ao assinar o termo de responsabilidade, seu setor analisa se o bem recém adquiridos está de acordo com as especificações do pedido?

Sim

Não

04. No seu setor, sabe-se que providências tomar quando é necessário, por exemplo, a transferência de um bem para outro setor?

Sim

Não

Se sim, relate-as:

05. Atualmente a responsabilidade patrimonial dos bens móveis está sob o cuidado dos chefes de setor. Você concorda com esta prática?

Sim

Não

06. Você acha que haveria uma gestão mais eficiente se cada servidor se responsabilizasse pela guarda de seu próprio material permanente?

Sim

Não

07. O sistema atual de identificação por meio de plaquetas de tombo utilizada pela UFRB, garante o efetivo controle da administração patrimonial?

Sim

Não

08. No seu setor existe o cuidado em devolver todo e qualquer bem patrimonial tomado para uso temporário (empréstimo) a quem de direito ou de onde retirou?

Sim

Não

09. Você está ciente sobre todas as responsabilidades dos servidores público em salvaguarda os bens?

Sim

Não

10. A cultura organizacional da Universidade influencia na conservação dos bens dos setores, com uma postura rígida de cobrança?

Sim

Não

11. Que contribuição seu setor sugere para a melhoria da administração patrimonial na Universidade Federal do Recôncavo da Bahia?

Sugestões:

Apêndice B – Questionário Servidores chefes de núcleos

Sou estudante de Bacharelado em Administração pela Faculdade Maria Milza (FAMAM) e estou coletando dados para elaboração do meu trabalho de conclusão de curso: Título “A administração de recursos patrimoniais: um estudo de caso desenvolvido no NUGPAT- Núcleo de Gestão de Patrimônio na Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB) Bens permanente”. Assim sendo, peço sua contribuição no preenchimento do questionário que segue abaixo. Para maiores esclarecimentos, gentileza entrar em contato via e-mail: erybarbosa@live.com. Desde já, agradeço a sua disposição.

01. Ao exercer a posse no cargo na Universidade Federal do Recôncavo da Bahia você passa pelo processo de treinamento para integração?

Sim

Não

02. Como considero meu conhecimento sobre Legislação Patrimonial?

Não conheço

Conheço pouco

Conheço bem

03. Você sabe quais são os procedimentos para a solicitação de bens permanentes?

Sim

Não

04. Ao assinar o termo de responsabilidade, seu setor analisa se o bem recém adquiridos está de acordo com as especificações do pedido?

Sim

Não

05. No seu setor, sabe-se que providências tomar quando é necessário, por exemplo, a transferência de um bem para outro setor?

Sim Não

Se sim, relate-as:

06. Atualmente a responsabilidade patrimonial dos bens móveis está sob o cuidado dos chefes de setor. Você concorda com esta prática?

Sim

Não

07. Você acha que haveria uma gestão mais eficiente se cada servidor se responsabilizasse pela guarda de seu próprio material permanente?

Sim

Não

08. O sistema atual de identificação por meio de plaquetas de tombos utilizada pela UFRB, garante o efetivo controle da administração patrimonial?

Sim

Não

09. Você esta ciente sobre todas as responsabilidades dos gestores públicos em salvaguardar os bens?

Sim

Não

10. A cultura organizacional da Universidade influencia na conservação dos bens dos setores, com uma postura rígida de cobrança?

Sim

Não

11. Que contribuição seu setor sugere para a melhoria da administração patrimonial na Universidade Federal do Recôncavo da Bahia?

Sugestões:

REFERÊNCIAS

AMORIM, Tania Nobre Gonçalves Ferreira. **Treinamento no Serviço Público: Uma Abordagem com Servidores Técnico-Administrativos de Universidade**. Disponível em:

<<http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=2&ved=0CDIQFjAB&url=http%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F4213607.pdf&ei=58SWUrPhN6bJsQTf44KgCg&usg=AFQjCNErZ8LyGYzFoIVNejcinf1npcmYTw>>. Acesso em 20 nov. 2013.

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

DENHARDT, Robert B. **Teoria da Administração Pública**. 6 Sao Paulo: Cengage Learning, 2012.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendência e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2012.

LARAIA, Roque de Barros. **Cultura um conceito antropológico**. Disponível em: <http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0CCwQFjAA&url=http%3A%2F%2Fdisciplinas.stoa.usp.br%2Fmod%2Fresource%2Fview.php%3Fid%3D41050&ei=nauWUt-EL4TIsATA-4BA&usg=AFQjCNFS-HOK0B3_PbrC66dSHTqGC6EZ2A&bvm=bv.57155469,d.cWc>. Acesso em 25 novembro. 2013.

LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo, 2009.

MOURA; NICKEL. Maria Alice P e Daniele Cristine. **Gestão de Pessoas**. Disponível em: <http://www.unifae.br/publicacoes/pdf/cap_humano/2.pdf >. Acesso em 16 nov. 2013.

SANTOS, Gersuon. **Gestão Patrimonial: contém modelo de manual de procedimentos patrimoniais**. Florianópolis: Secco, 2010.

SLOMSKI, Valmor. **Controladoria e governança na gestão pública**. 3. Reimpr. São Paulo: Atlas, 2009.

SALGADO, Sandra Patrícia Vallejo. **Importância da cultura organizacional como fatores determinantes na eficácia do pessoal de enfermagem Universitário**

Antônio Pedro. Disponível em:

<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3417/000346511.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 25 nov. 2013.

VOLPE, Renata Araújo. **A importância do Treinamento para o Desenvolvimento do trabalho.** Disponível em:< <http://www.psicologia.pt/artigos/textos/TL0136.pdf>>. Acesso em 16 nov. 2013