



## CONSIDERAÇÕES SOBRE INTELIGÊNCIA E FORMAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO

João Kleber Ferreira Góes<sup>1</sup>

Maria Aparecida Soares Góes<sup>2</sup>

### RESUMO

O desenvolvimento produtivo do cidadão requer incentivo e prerrogativas educacionais que impulsionem sua capacidade de desenvolvimento intelectual e, conseqüentemente, político, social, profissional e familiar. O desenvolvimento das inteligências múltiplas e do equilíbrio emocional se faz necessário para promover a comunicação interpessoal e a tolerância das diversas relações humanas em todos os setores da sociedade. Atualmente, quase todos os setores da vida profissional, social, cultural, educacional e religiosa exigem trabalho em equipe, o homem já não pode trabalhar sozinho, uma exigência do paradigma sistêmico; natureza e homem interagem numa subjetividade na qual as relações humanas são baseadas na interação dos indivíduos. A divisão do trabalho cada vez maior torna o dia a dia dos setores de trabalho mais dependente da equipe e dos indivíduos que a compõem para que o mesmo seja desenvolvido com eficiência e eficácia. Dessa forma, o presente estudo conta com o escopo de reconhecer a importância da formação para a composição laboral do servidor público, abarcando os estudos voltados para a inteligência.

**Palavras-chave:** Formação no Serviço Público; Inteligência; Laboralidade.

### ABSTRACT

The productive development of the citizen requires incentive and educational prerogatives that boost their capacity for intellectual and, consequently, political, social, professional and family development. The development of multiple intelligences and emotional balance is necessary to promote interpersonal communication and tolerance of various human relations in all sectors of society. Currently, almost all sectors of professional, social, cultural, educational and religious life require teamwork, man can no longer work alone, a requirement of the systemic paradigm; nature and man interact in a subjectivity in which human relationships are based on the interaction of individuals. The division of labor increasingly makes the day-to-day of the labor sectors more dependent on the team and the individuals who compose it so that it is developed efficiently and effectively. Thus, the present study has the scope of recognizing the importance of training for the work composition of the public servant, including studies focused on intelligence.

**Keywords:** Training in the Public Service; Intelligence; Labor.

<sup>1</sup> Professor de Ensino da Arte, Graduado em Artes com habilitação em Música, Especialista em Tecnologia Educativa, Mestre em Ciências da Educação desenvolvendo suas atividades na área do ensino da arte na Unidade de Ensino Médio.

<sup>2</sup> Professora de História, Graduada em Licenciatura e Bacharel em História, Especialista em História e Geografia do Brasil, Mestre em Ciências da Educação desenvolvendo suas atividades na área de Ciências da Educação na Unidade de Ensino Médio e Superior.



## **INTRODUÇÃO**

Os problemas de relacionamento, comunicação interpessoal e tolerância se encontram, na maioria das vezes, onde pessoas diferentes trabalham diariamente juntas, e uma boa comunicação e cooperação são fatores essenciais para a realização de suas atividades profissionais, entre outras.

O objetivo de cada indivíduo é o bem-estar (profissional, social, econômico), já o das instituições públicas, particulares e sociais é a eficiência, e isso acaba gerando conflitos, portanto, deve-se estabelecer um equilíbrio entre a produtividade e a satisfação de todos. Quando os indivíduos são esclarecidos sobre a importância do desenvolvimento da relação interpessoal, há uma melhoria no campo da produtividade, uma vez que “Inteligência é a habilidade para resolver problemas ou criar produtos que sejam significativos em um ou mais ambientes culturais”, segundo Gardner (2000).

Isso pode refletir na melhoria da qualidade de vida do cidadão, que tem um lugar muito importante nas propostas educativas: são os princípios éticos e das relações humanas na vida em sociedade que devem orientar o trabalho educativo, desde o ensino dos conteúdos curriculares até as relações entre as pessoas no dia a dia dos diversos setores da sociedade.

O perfil do vigilante patrimonial da prefeitura Municipal de Tucuuruí necessitava de uma formação mais humanizada para atender melhor a comunidade, vê-se também que seu grau de formação intelectual era muito carente, então o PVS veio a contribuir para um melhor desempenho em suas funções profissionais.

Segundo Goleman (1995), “considerando que a arquitetura do cérebro está por trás do reaprendizado emocional.”, o servidor público de Tucuuruí-Pará pode, através de o PVS, ser instigado e motivado a desenvolver suas inteligências múltiplas, em particular, a interpessoal. Isso é fundamental para sua formação e seu desenvolvimento profissional, refletindo nas suas relações familiares, sociais e culturais.

Dentro do cenário da educação pós-moderna, vislumbra-se um novo paradigma para contrapor ao racionalismo: - o sistêmico, defendido por vários teóricos contemporâneos, com uma gama de possibilidades de relações harmoniosas entre o sujeito humano, meio ambiente e a transcendência.



O processo produtivo contemporâneo do século XXI estabelece novas condutas na assimilação de profissionais nas diversas áreas do conhecimento, dentro dessa realidade, o perfil profissional está apontando para cidadãos com experiências em áreas produtivas, nas quais a inteligência interpessoal é parte integrante de um processo de construção de produção, conhecimento e convivência.

Uma vez que o ser humano ao longo de sua vida evolui em alguma área do conhecimento, particularmente, o cidadão comunicativo e tolerante vislumbra mudanças significativas para a melhoria da qualidade de vida. Nos dias de hoje é uma realidade a presença da inclusão de cidadãos em todos os grupos sociais produtivos, nas diversas áreas profissionais, na área familiar ou na educacional.

Cada ser humano dispõe de graus variados de cada uma das inteligências e maneiras diferentes com que elas se combinam e se organizam. Cada um de nós se utiliza dessa capacidade para resolver problemas e criar produtos através do desenvolvimento potencial da inteligência dos indivíduos envolvidos.

Gardner (1995) identificou sete inteligências: linguística, lógico-matemática, espacial, cinestésica, musical, interpessoal e intrapessoal. Tais inteligências são relativamente independentes, têm suas origens e limites genéticos próprios e dispõem de processos cognitivos individuais.

Apesar da relativa independência entre as inteligências, elas não funcionam isoladamente, sendo necessária a combinação mínima de duas delas para que possamos realizar qualquer tarefa, por mais simples que seja. Algumas tarefas podem denotar maior exemplificação de uma inteligência, mas existe sempre uma intermediação entre a “principal”, que está mais aparente no momento da execução desta tarefa, e outra ou até outras inteligências.

Desse modo, este estudo tem a meta de reconhecer a importância da formação para a composição laboral do servidor público, abarcando os estudos voltados para a inteligência.

## **CONCEPÇÕES INICIAIS SOBRE A FORMAÇÃO DO SERVIDOR**

No século XXI, novos paradigmas estão sendo socializados entre os educadores para trabalharem com a educação emocional, uma nova realidade que contempla a evolução da educação, saindo da esfera que priorizava





somente a racionalidade e, expandindo-se para o emocional, onde há novas possibilidades de desenvolver as habilidades dos estudantes através do respeito, amor, valores e sensibilidades. O PVS - Programa de Valorização do Servidor, do município de Tucuruí-Pará, foi criado para contribuir e resgatar valores humanos, educativos, morais e profissionais, tornando os servidores municipais diferenciados dentro de suas convivências profissionais, culturais, familiares e sociais.

É necessário observar a operação real da organização, aqui incluídas, as relações interpessoais, que constituem a sua seiva vital. Os elementos formais (estrutura administrativa) e informais (relacionamento humano, que emerge das experiências do dia a dia) integram-se para produzir o padrão real de relacionamento humano na organização: como o trabalho é verdadeiramente executado e quais as regras comportamentais implícitas que governam os contatos entre as pessoas. Esta é a estrutura de comunicações humanas a partir da qual os problemas de política de pessoal e de tomada de decisões podem ser compreendidos e tratados pelos administradores. Os autores são unânimes em reconhecer a grande importância do tema “relações interpessoais” tanto para os indivíduos quanto para as organizações, em relação à produtividade, à qualidade de vida no trabalho e ao efeito sistêmico.

Nessa reflexão, percebe-se a importância das Relações Interpessoais na vida de cada pessoa, particularmente dos servidores municipais. Melhorando a relação com o outro, é possível compreender que cada pessoa precisa ser respeitada de acordo com as necessidades psicológicas, físicas, sociais dela. Portanto, o indivíduo capacitado precisa se dispor interiormente a fim de aceitar o outro da maneira que ele se apresenta e não como gostaria que ele se apresentasse.

Precisa, assim, adquirir um autoconhecimento, uma compreensão empática, para aprender conviver em grupo, seja no meio profissional, na família, nas instituições educacionais ou nas diferentes atividades do ser humano. O mundo moderno cada vez mais exige essa capacidade de se relacionar consigo e com o próximo.



## A FORMAÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL

A Constituição Federal Brasileira prevê em seu Art. 39 § 2º que: A União, os Estados e o Distrito Federal manterão escolas de governo para a formação e o aperfeiçoamento dos servidores públicos, constituindo-se a participação nos cursos um dos requisitos para a promoção na carreira, facultada, para isso, a celebração de convênios ou contratos entre os entes federados. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998.)

Segundo o Decreto nº 5707 de 23 de fevereiro de 2006, assinado pelo Presidente da República, no Art. 3º, são diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal:

I - incentivar e apoiar o servidor público em suas iniciativas de capacitação voltadas para o desenvolvimento das competências institucionais e individuais.

No decorrer dos dias, diversas vezes em que um servidor público menciona a sua função, percebe-se que o termo *servidor público* desperta sentimentos discrepantes nas pessoas.

Alguns ficam admirados, visto que para ser um servidor público a pessoa deve submeter-se a prévio concurso, seja de provas seja de provas e títulos, o que exige, portanto, preparo, conhecimento e estudo. Outras pessoas, por outro lado, enxergam o servidor público com certa falta de consideração, acreditando que este trabalha pouco ou nada e recebe muito, tornando-se oneroso aos cofres públicos. (CHIAVENATO, 2002).

O servidor público, qualquer que seja sua formação ou função desempenhada, é um importante agente na construção do poder social. Ao contrário das pessoas que desempenham cargos políticos, cargos de confiança ou que são servidores contratados – todos estes prestam serviço ao poder público temporariamente -, o servidor público estatutário permanece desempenhando sua função ano após ano, tornando-se, portanto, profundo conhecedor da gerência de prestação de serviço à população. (CHIAVENATO, 2002).

Segundo Coutin (1999b), na Roma Antiga, os Servidores do Estado, os que fundamentalmente pelas qualidades morais, representavam a *Polis* (cidade), eram investidos de certa autoridade. Tal condição, compreensivelmente, produzia a cobiça e a inveja dos não eleitos, quer pelo reconhecimento social conquistado, quer pelos inerentes privilégios dela decorrentes.



No Brasil, o funcionário público fez-se presente desde seu descobrimento. Pero Vaz de Caminha, os Governadores Gerais e os juízes são exemplos de funcionários públicos. (COTRIM, 1999a).

O serviço público no Brasil, segundo Cotrim (1999a), teve origem em 1808, com a chegada de D. João VI e sua família real, além das centenas de funcionários, criados, assessores e pessoas ligadas à corte portuguesa que vieram com ele e se instalaram no Rio de Janeiro. A partir daí se iniciou o processo de tomada de consciência da importância do trabalho administrativo, diante da necessidade de promover o desenvolvimento da então colônia, de acordo com a diplomacia real.

Proclamada a independência, o Brasil virou império, depois na república e, ao longo da história política do país, sempre estavam presentes os Funcionários Públicos, ajudando a administrar a máquina que impulsiona o desenvolvimento da nação brasileira. É ao trabalhador da administração pública que compete executar as ações que movimentam os serviços básicos e essenciais de que necessitam os cidadãos em suas relações com o Estado Brasileiro. O Estado não pode, por exemplo, criar uma lei, quem o faz é o deputado, o vereador ou o senador; não pode recolher o lixo da rua, para isso precisa do lixeiro; não pode dar aulas, para isso precisa do professor e assim por diante. Em termos gerais, portanto, o funcionário público é aquele profissional que trabalha diretamente para o governo federal, estadual ou municipal. (COTRIM, 1999a).

Vale lembrar que não se pode confundir o servidor público concursado com aqueles que entram na Administração Pública por apadrinhamento do político de plantão ou através da prática do nepotismo. Essa prática é uma forma de corrupção na qual um alto funcionário público utiliza de sua posição para entregar cargos públicos a pessoas ligadas a ele por laços familiares, de forma que outras, as quais possuem uma qualificação melhor, fiquem lesadas. (CHIAVE-NATO, 2002).

Vale ressaltar, segundo Damatta (1991), que “a raiz das diferenças entre “ciências naturais” e “ciências sociais” fica localizada, portanto, no fato de que a natureza não pode faltar diretamente com o investigador; ao passo que cada sociedade humana conhecida é um espelho onde a nossa própria existência se reflete.”





## PROGRAMA DE VALORIZAÇÃO DO SERVIDOR

Uma vez que o ser humano ao longo de sua vida evolui em alguma área do conhecimento, particularmente, o servidor do departamento de vigilância patrimonial da Prefeitura Municipal de Tucuruí-Pará-Brasil traz consigo uma formação profissional (pedreiro, carpinteiro, marceneiro, ajudante de pedreiro, jardineiro, outros), com baixa ou nenhuma escolaridade e uma relação interpessoal comprometida no que se refere em se relacionar com os demais cidadãos que vivem em contato direto com os mesmos dentro do seu ambiente de trabalho.

Logo, houve a necessidade de desenvolver o PVS - Programa de Valorização do Servidor. Foram ministrados, através deste programa, vários cursos de capacitação (Relações Humanas, Ética e Cidadania, Orçamento Familiar, Direção Defensiva e outros). Através de estratégias previamente planejadas, foram promovidas motivações úteis para que os servidores vigilantes interagissem entre si e, a partir da participação de cursos de formação, puderam melhorar ou até mesmo superar suas dificuldades nas relações interpessoais, uma vez que através da educação vislumbramos mudanças significativas para a melhoria da qualidade de vida.

Nos dias de hoje é uma realidade a participação de profissionais em cursos regulares dos programas de governo na cidade de Tucuruí-Pará, numa perspectiva real de retomada ao melhor desempenho nas suas áreas produtivas.

No Departamento de Vigilância Patrimonial foram detectados inúmeros problemas como: falta de compromisso profissional, cidadão sem autoestima, alcoolismo, drogas, endividamentos financeiros pessoais e, principalmente, com dificuldade em lidar com cidadãos que estão entrando e saindo dos prédios públicos, os quais trazem consigo comportamentos adversos e muitas vezes sem qualquer educação. Os servidores vigilantes, desorientados diante da complexidade (tecnológica, social, econômica, política, etc.) que faz parte da atual conjuntura mundial, demonstram claramente a necessidade de suporte no desenvolvimento de sua inteligência emocional a fim de interagirem com equilíbrio e bom desempenho em sua vida laboral.

Diante desse diagnóstico realizado pela equipe de educadores lotados pela Prefeitura Municipal de Tucuruí – PA na Secretaria Municipal de Relações



Institucionais, onde são subordinados os servidores vigilantes patrimoniais, foi apresentado ao Gestor Municipal e ao Secretário Municipal de Relações Institucionais o Programa de Valorização do Servidor (PVS). Foi realizado um Planejamento, estabelecendo a Meta de dar suporte ao Vigilante para melhorar seu desempenho profissional através da Educação. Foram, então, estruturados Cursos de Formação ao longo do ano letivo, ministrados sistematicamente através de cargas horárias de 40 e 60 horas por curso.

O Programa de Valorização do Servidor (PVS) foi criado em 2009 por uma equipe de 02 (dois) professores qualificados e com experiências em diversas áreas do conhecimento das Ciências Humanas. Desenvolveram atividades laborais com as quais poderemos redirecionar o desempenho dos servidores no desenvolvimento da inteligência interpessoal com ações dinâmicas que resgatem as experiências profissionais, pessoais, familiares, políticas, culturais nos cursos ministrados.

A realidade dos servidores descrita acima contempla o Projeto A Formação do Servidor Público para o desenvolvimento da Inteligência Interpessoal, pois através da educação, o servidor poderá redirecionar sua conduta adversa à modernidade atual, favorecendo possibilidades de resgatar a autoestima, de melhorar os relacionamentos com a comunidade em seus postos de serviços, de compreender as novas relações sociais (individuais, virtuais, etc.) e a dinâmica profissional. Assim, são subsidiadas suas relações familiares a partir do sentimento de autoestima alavancado, promovendo que se sintam valorizados no seu meio produtivo, social, cultural, político e econômico.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Em vista dos argumentos apresentados, a pesquisa reforça a importância de serem estruturados cursos de formação através de programas de valorização de servidores a fim de desenvolver as inteligências múltiplas, em particular a interpessoal, uma vez que a inteligência emocional é uma necessidade para a interação do homem com seus semelhantes dentro da sociedade.

Portanto, a sensibilidade às diferentes inteligências ou estilos de aprendizagem se torna parte integrante dos “modelos mentais” construídos pelos novos professores, a próxima geração de instrutores provavelmente será muito





mais capaz de atingir cada aluno da maneira mais direta e efetiva, como é a exigência do mercado de trabalho no século XXI. O administrador da cidade de Tucuruí-Pará já materializou sua participação efetiva neste novo paradigma educacional aos servidores, no momento em que deu aval para a implantação do PVS, sendo esta a tendência dos novos administradores públicos.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHIAVENATO, I. **Carreira e competência: gerenciando o seu maior capital**, São Paulo-SP: Saraiva, 2002.

COTRIM, G. **História e consciência do Brasil**, São Paulo: Saraiva, 1999a.

COTRIM, G. **História e consciência do Mundo**, São Paulo: Saraiva, 1999b.

DAMATTA, R. **Relativizando, uma introdução à antropologia social**, Rio de Janeiro-RJ,: Rocco, 1991.

GARDNER, H. **Inteligência: um conceito reformulado**. Tradução Adalgisa Campos da Silva, Rio de Janeiro-RJ, Editora Objetiva, 2000.

GOLEMAN, D. **Inteligência Social**, Rio de Janeiro-RJ, Editora Objetiva, 1995.