

O PAPEL DA INOVAÇÃO NA GESTÃO PÚBLICA FEDERAL BRASILEIRA: UMA ABORDAGEM BIBLIOGRÁFICA DA EVOLUÇÃO E DA CONTEMPORANEIDADE.

*LIMA, Abizai Campos**

RESUMO

A inovação, tão presente no setor privado da economia, tem se mostrado como um importante caminho na tentativa de se oferecer serviços públicos de qualidade, respeitando os direitos dos cidadãos pagadores de impostos e no cumprimento dos deveres do Estado. Inovar na administração pública torna-se uma busca pela eficiência e pela eficácia na condução dos negócios e serviços geridos pelos governos e mantidos pelo Estado. A gestão Pública brasileira vem passando por várias mudanças ao longo do tempo. No período em que o país estava sob a regência do Império, o Brasil vivenciou um modelo de gestão denominada de Patrimonialismo, onde preponderava, entre outras coisas, o clientelismo, o nepotismo e a miséria da população brasileira. Na década de 1930 começa a ser inserida uma inovação no país, um modelo de gestão pública chamado de Burocracia, onde buscava-se a racionalização da gestão do Estado, da formalização do trabalho, da hierarquia e da eficiência na gestão pública. No início da década de 1990, começa a ser implantado no Brasil o modelo de gestão da máquina pública chamado de Gerencialismo, no qual o principal objetivo é o uso, na gestão pública, de mecanismos e ações administrativas consolidadas como eficientes no setor privado.

Palavras Chaves: Inovação, Gestão, Governo, Mudança.

* Bacharel em Administração de Empresas pela Faculdade de Tecnologia e Ciências (FTC), Licenciado em Matemática pela Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB). Possui Especialização em Educação à distância: Tutoria, Metodologia e Aprendizagem (EDUCON); em Ensino de Matemática (CLARENTIANO) e em Gestão Pública (FAEL. E-mail: abizai.campos@hotmail.com).

Introdução

O mundo pós-moderno trouxe complexidades e desafios para todos os que vivem nele. Sendo assim, é importante que os governos desse tempo busquem soluções inovadoras e eficientes para questões que dizem respeito aos serviços públicos ofertados às pessoas. Nesse sentido, a inovação influenciou os governos federal do Brasil na tentativa de se encontrar soluções inovadoras e eficientes para equacionar problemas enfrentados pelo país ao longo de todo o século XX e XXI. Sabe-se que a inovação tem papel importante na condução dos negócios, da vida e da continuidade nas empresas e organizações privadas. Mas o papel da inovação não se resume apenas às organizações privadas, elas estabelecem relações também entre governos e gestores públicos.

A gestão Pública é, por muitas vezes, vista como engessada e ortodoxa. A inovação tem sido instigada, motivada e implementada com grande sucesso e rapidez nas empresas privadas, fato que tem contribuído para dinamização, crescimento e consolidação das mesmas.

Não é possível mensurar em que tempo as inovações na gestão pública teve um início, é possível observar que inovar ganha um sentido de importância durante o século XX, no qual as relações entre governos e cidadãos tornam-se mais complexas. Mas qual é a relevância da inovação na gestão pública no Brasil ao longo do tempo e a na atual conjuntura?

Para realização dessa pesquisa, foi feito, inicialmente, um levantamento e análises de dados e informações sobre o assunto estudado. Ela é de caráter descritivo, sendo que, inicialmente, é feita uma abordagem sobre os diversos conceitos, abordagens e desafios da inovação dentro das organizações. Posteriormente, é feito um estudo sobre o paradigma da inovação na gestão pública, como também sua importância e utilidade para a mesma. Na sequência, é feito um estudo sobre a inovação na gestão pública brasileira, desde o modelo de gestão presente no período imperial até o início do século XXI.

1- Inovação: Conceitos e Desafios

De acordo com o *Novo Dicionário Aurélio* (2009), inovar é a ação ou o efeito de inovar; introdução de alguma novidade na legislação, nos costumes, na ciência, nas artes, etc. Surge então a salutar necessidade de rever práticas que tornam a gestão pública lenta e ineficiente. Para o *Guia Valor Econômico de inovação nas empresas*, “inovar é ter uma idéia que seus concorrentes ainda não tiveram e implantá-la com sucesso. A inovação faz parte da estratégia das empresas: seu foco é o desempenho econômico a criação de valor” (LIPPI; SIMANTOB, 2003). Visto desse ponto de vista, a inovação pode contribuir para que a gestão alcance melhores resultados com a adoção de novas maneiras, novas práticas e novos modelos de gestão.

Para melhor compreensão do conceito de inovação, LIPPI; SIMANTOB, 2003, traz esse conceito de acordo com vários autores.

Autor/ Data	Instituição	Conceito
C. K. Prahalad (1990)	Universidade de Michigan	Inovação é adotar novas tecnologias que permitem aumentar a competitividade da companhia.
Ernest Gundling (1999)	3M	Inovação é uma nova idéia, implementada com sucesso, que produz resultados econômicos.
Fritjof Capra	Universidade de Berkeley	As organizações inovadoras são aquelas que se aproximam do limite do caos.
Gary Hamel (2001)	(Strategos)	Inovação é um processo estratégico de reinvenção contínua do próprio negócio e da criação de novos conceitos de negócios.
Giovanni Dosi (1988)	Universidade de Pisa	Inovação é a busca, descoberta, experimentação, desenvolvimento, imitação e Adoção de novos produtos, novos processos e novas técnicas organizacionais.
Guilherme Ary Plonski	Instituto de Pesquisas Tecnológicas	Inovação pode ter vários significados e a sua compreensão depende do contexto em que ela for aplicada. Pode ser ao mesmo tempo resultado e processo ou ser associada à tecnologia ou marketing.
Joseph Schumpeter (1982)		A inovação caracteriza-se pela abertura de um novo mercado.
Vico Mañas (1993)		Inovar consiste em nos preocupar com algo que nunca foi feito antes, ou seja, desenvolver estudos, fazer investimentos, despende tempo

		em criatividade, planejamento, controle e coordenação, para, ao final, obtermos algo totalmente novo. Isso tudo pela necessidade de ser competitivo, de manter-se vivo ou para manter-se à frente dos concorrentes.
Martin Bell e Keith Pavitt	Universidade de Sussex	A inovação pode ser vista como um processo de aprendizagem organizacional.
Peter Drucker (1989)	Consultoria Price Pritchett	Inovação é como nós nos mantemos à frente do nosso ambiente. As inovações fora da nossa organização vão acontecer ‘quando elas quiserem’ – estejamos prontos ou não.
Ronald Jonash e Tom Sommerlatte (2001)		Inovação é um processo para alavancar a criatividade a fim de criar valor de novas maneiras, por meio de novos produtos, novos serviços e novos negócios.
Tom Kelley (2000)	Ideo	Inovação é o resultado de um esforço de time.

Fonte: LIPPI; SIMANTOB, 2003.

Um importante aspecto a se observar nos diferentes conceitos de inovação é a idéia de mudança. Seja de forma explícita ou implícita, essa idéia traz em seu bojo a dinâmica da quebra de antigos paradigmas.

Implementar uma nova forma de gerir e de ver a as organizações, os desafios a serem superados podem ser inúmeros. Na tentativa de apresentar um roteiro para se implementar mudanças e superar desafios, GUNDLING *apud* VICENTE, 1999, apresenta algumas recomendações, por ele denominado de os Dez Mandamentos da Inovação.

Os 10 Mandamentos da Inovação

- ✓ Reconheça os mais criativos.
- Recompense a criatividade de forma concreta e definitiva.
- Reconheça a criatividade abaixo da linha de gerência.
- Encoraje os subordinados a recompensar a criatividade.
- ✓ Assuma riscos consideráveis.
- Somente riscos altos trazem retornos satisfatórios.
- Muitas idéias deixam de ser absurdas quando analisadas por outro ponto de vista.

- Assuma e deixe que outros assumam riscos, tolerando erros provenientes de um esforço honestamente criativo. Em geral são eles que trazem grandes retornos.

✓ Vença os obstáculos e não se deixe vencer.

- Obstáculos são inerentes ao processo criativo.

- Obstáculos são vencidos pela perseverança.

- Aceite as perdas de curto prazo para ter ganhos a longo prazo.

- Idéias criativas não se vendem facilmente. Seja perseverante na defesa de suas Idéias ou propostas.

✓ Pense a longo prazo.

- O preço de resultados a curto prazo é a perda da inovação.

- Tenha duas estratégias separadas – curto prazo e longo prazo. Não sacrifique a pesquisa básica em função da aplicada.

- Criatividade genuína requer longo prazo.

- Pense estrategicamente e não apenas taticamente; seja proativo e não reativo.

✓ Continue crescendo.

- Não seja complacente pelo sucesso inicial.

- Nem todas as idéias criativas são imortais.

- Não se acomode no sucesso de hoje e se desligue do sucesso do passado.

- Mantenha o foco no amanhã.

✓ Cuidado com a falta de conhecimento ou com o conhecimento em demasia.

- Em P&D, a falta de conhecimento pode ser fatal.

- Deve-se saber o que está acontecendo no campo de atuação.

- Para crescer, há a necessidade de variedade e amplitude de conhecimento.

- Excesso de conhecimento específico é tão perigoso quanto à falta dele. Os maiores erros são cometidos por experts.

✓ Tolere as ambigüidades.

- Idéias criativas surgem subitamente, mas são desenvolvidas lentamente. É como montar um quebra-cabeças.

- Aprenda a tolerar a ambigüidade e a frustração de resolver problemas e de tomar decisões.

- As idéias mais criativas vêm de pessoas com capacidade de esperar. Os resultados justificam a frustração da espera.

✓ Reformule problemas sem solução.

- Muitas idéias criativas são provenientes de problemas sem solução à primeira vista.

- Quando um problema se mostra sem solução, tente reformulá-lo.

- As maiores dificuldades em resolver um problema vêm da maneira como esse problema é abordado e não da falta de soluções.

✓ Faça o que você mais gosta de fazer.

- As idéias mais criativas vêm de pessoas que amam o que fazem.

- Não há substituto para a motivação intrínseca.

- A motivação por si só não traz a inovação, mas a sua falta garante a ausência dela.

- Se for possível, mude a pessoa para uma função que seja mais adequada aos seus talentos.

✓ Reconheça quando moldar o ambiente e quando deixá-lo.

- Mudar o ambiente é mais fácil para a gerência de topo.

- É uma tarefa árdua e lenta que exige mudanças incrementais.

- Se isso for impossível, mude de ambiente ou de companhia.

- Criatividade exige comprometimento, o que às vezes requer decisões corajosas.

Para Vicentini (2009, p. 3), existem três formas de mudanças que podem ocorrer nas organizações. Segundo a autora, elas podem ocorrer concomitantemente ou individualmente. São elas: **evolução, revolução e inovação**. Veja as formas com que as organizações sofrem mudanças:

- ✓ *Por evolução*: é mais lenta, pois vai adaptando os ambientes organizacionais de acordo com as circunstâncias de sobrevivência e demandas por melhorias;
- ✓ *Por revolução*: são realizadas por propostas e modelos de negócios absolutamente novos, que desestruturam o modelo existente e instalam o novo modelo, que modifica o *status* existente;
- ✓ *Por inovação*: consiste em introduzir novidades nos negócios organizacionais. Drucker comenta que inovar é um dos grandes – um dos mais importantes – objetivos de qualquer organização. Temos a inovação como algo que mantém a empresa viva, competitiva e, em alguns casos, lhe permite dar pulos, ganhando a liderança, estabelecendo novos rumos para toda a concorrência, clientela e fornecedores de maneira geral. A inovação calcada no conhecimento pode levar as organizações (Vicentini, 2009)

.Como se pode observar, inovar traz relação de proximidade com mudança, renovação, com criatividade, com superação. O desafio a ser feito é implementar esse processo na gestão pública.

2 - Gestão Pública e Inovação

A inovação na gestão pública não se dá apenas por uma necessidade de mercado. Independentemente do modelo de governo adotado pelos diversos Estados, seus governos vêem a necessidade de inovar motivados, principalmente, pelas transformações sociais que ocorrem no bojo da sociedade à qual governam, como se pode observar o ocorrido na Inglaterra em 1848, que de acordo com JENIFER HART (1972), *apud* NETO (2010, p. 5) havia uma insatisfação tal com os impostos e os salários do serviço público que poder-se-ia dizer que havia um movimento, na população e na Casa dos Comuns, para uma “reforma financeira”. Mas ocorreram, simultaneamente, inúmeros escândalos em diversos departamentos administrativos

como Alfândega e Serviços Florestais. Pode-se observar que nesse contexto, a insatisfação da população com a qualidade dos serviços prestados leva o governo inglês a propor uma série de mudanças, como relata o mesmo autor.

Em decorrência deste contexto, Sir Stafford Northcote e o Secretário Permanente do Tesouro naquela altura, Charles Trevelyan, foram designados pelo governo britânico para verificarem a operação e organização de todo o Serviço Civil inglês. Deste estudo resultou o famoso Northcote-Trevelyan Report, de 1854, o qual continha basicamente quatro recomendações inovadoras:

1. Recrutamento deveria ser inteiramente na base do mérito por exames competitivos e abertos.

2. Entrantes deveriam ter uma boa educação “generalista” e deveriam ser recrutados para um Serviço Civil unificado e não para um departamento específico, a fim de permitir transferências interdepartamentais.

3. Recrutados deveriam ser postos sob uma estrutura hierárquica de classes e graus.

4. Promoção deveria ser na base do mérito e não fundamentada em preferência, patronage ou compra. (Civil Service, 2010), apud (NETO, 2010, p. 03)

Assim, percebe-se uma mudança de recrutar pessoas para trabalhar no serviço público. Talvez, esse foi um dos passos iniciais para se ingressar na esfera estatal, tal qual conhecemos atualmente, mas que para época significou uma ruptura com o modelo de gestão até então evidente. Essa ruptura significou também uma forma de promover mudanças que afetou todas as esferas dos serviços públicos.

Já na década de 80, quando a primeira ministra britânica Maragareth Thatcher iniciou um, até então, novo modelo de reforma do Estado, a grande maioria dos países do mundo já passou, vem passando por um processo reorganização, mais ou menos profundas, de suas estruturas estatais, como ressalta Costa (1998, p. 52). Assim, a maioria dos governos se vêem obrigados a buscar novas maneiras de gerir, para atender às reais necessidades das populações. Essas reformas das gestões públicas da maioria dos Estados modernos, têm como objetivo atingir a excelência na sua gestão. Mas essa mudança, não se resumiu à apenas à esfera da gestão pública, mas também se estendeu à toda a sociedade, como afirma Rezende (2005, p. 29), referindo-se a uma “era de reformas” que não ficou restritas somente ao Estado, mas também do mercado e da

sociedade civil, estimulada pela democratização na Europa do Leste e na América Latina, pelo fortalecimento do processo de globalização e pelas intensas crises fiscais.

3- A Gestão Pública Brasileira.

A gestão pública brasileira passou por várias fases em toda a sua história, e deve ser investigada a partir dessa de uma abordagem histórica para melhor compreensão da sua evolução.

No Brasil, os aparelhamentos públicos surgem no período colonial com a transferência da corte de Lisboa para o Rio de Janeiro (TORRES, 2004). Nesse período, a máquina administrativa colonial brasileira tinha uma característica predominantemente patrimonialista, na qual o governante é um senhor que tudo pode e o Estado é como se fosse a sua propriedade particular (KRULL, 2010).

Mesmo com saída da corte portuguesa do Brasil, já no período da independência, no qual se dá início do Império, ainda predominava no país o modelo de gestão patrimonialista. De acordo com Hollanda (1997) esta forma de administração proporcionava uma confusão entre os cargos públicos e o próprio grau de parentesco entre os nobres e participantes do governo. Esse fato, demonstra que a prática do nepotismo era comum nesse período, no qual não era exigido dos ocupantes dos cargos nenhum grau de competência para ocupá-los.

Em 1889, com a proclamação da república, em que chega ao fim o período imperial no Brasil, quem assume o poder são os militares; alterando assim a forma de governo até então existente no país. Essa alteração da forma de governo, do Império para a República, no entanto, não altera a forma com é que conduzida a gestão da máquina pública brasileira. Sendo assim, ainda predomina a gestão patrimonialista, com as mazelas sociais, o nepotismo e clientelismos advindos do patrimonialismo (MAGALHÃES, 2001).

Somente a partir da década de 1930 é que o país passa por uma série de inovações na maneira como é concebida a gestão pública brasileira. De acordo com Ribeiro, Pereira e Benedicto (2013)

Somente na década de 1930, ao final da Velha República e com o nascimento da Nova República, marcado pela ascensão de Getúlio Vargas ao poder, tem-se uma tentativa de profissionalizar a administração pública com a criação do Departamento de administração do Serviço Público – DASP. (Ribeiro, Pereira e Benedicto , 2013, p. 3)

Ainda de acordo com os mesmo autores, esta fase ficou conhecida como Reforma Burocrática e foi a primeira tentativa de reformar a administração pública, ou seja, de eliminar práticas cujas aplicações se demonstravam esgotadas (CAPOBIANGO *et al.*, 2010), *apud* Ribeiro, Pereira e Benedicto (2013). Esse modelo, chamado de Burocracia, foi inspirado pela nas concepções, Taylorista, fayoriano e weberiano, até então vigentes nos países mais desenvolvidos. A burocracia inspirada nestes paradigmas foi constituída por princípios que enfatizavam a racionalização da administração pública em busca da eficiência através da profissionalização, formalismo, impessoalidade e hierarquia funcional, Ribeiro, Pereira e Benedicto (2013). A forma de gestão, iniciado por Getúlio Vargas, dura até meados da década de 1960, com o golpe militar de 1964.

Como o modelo burocrático se mostrou insuficiente na gestão do Estado brasileiro, após golpe de 1964, o governo, deu origem à segunda tentativa de inovação na reforma administrativa brasileira, na qual buscou expandir suas intervenções na vida econômica e social, além de descentralizar as atividades do setor público com a criação de órgãos da “administração indireta” o que implicou em uma maior autonomia e delegação de autoridade (CAPOBIANGO *et al.*, 2010), *apud* Ribeiro, Pereira e Benedicto (2013).

Como reflexo desta busca pelo Estado, foi publicado o Decreto-Lei nº 200 de 1967, que marcou a implementação da segunda reforma administrativa. O referido decreto foi comandado por Amaral Peixoto e obteve a colaboração de Hélio Beltrão. Esse decreto inseriu a descentralização funcional na prestação de serviços públicos, determinando transferências de atividades que eram realizadas pela administração direta para as autarquias, fundações, empresas públicas e sociedade de economia mista, conferindo maior dinamismo operacional ao setor público. O surgimento desse decreto pode ser compreendido como uma tentativa de superar a rigidez da burocracia e introduzir um modelo de administração pública gerencial. (Ribeiro, Pereira e Benedicto; 2013 p. 4)

Com essa postura, o governo brasileiro tentou dar mais dinamismo e rapidez aos serviços públicos prestados às pessoas residentes no país. Buscou alcançar a eficiência, descentralizando alguns tipos de serviços na tentativa de diminuir o engessamento e a demora, tão comum no modelo burocrático de gestão. Esse período vai até o ano de 1985, fim da era militar.

A terceira reforma do modelo de gestão do Estado Brasileiro começa com a promulgação da Constituição de 1988. A nova carta constituinte brasileira, conhecida como constituição cidadã, trouxe em seu bojo, no que diz respeito a gestão pública, a profissionalização do serviço públicos [...] proporcionou o aumento do corporativismo estatal. Nela, foram instituídas falsas isonomias como incorporações absurdas de gratificações e benefícios; estabeleceu-se um modelo de previdência que era inviável pelo ponto de vista atuarial e injusta pela ótica social (ABRUCIO, 2007). É possível perceber avanços na concepção e na forma de gestão da máquina pública, mas o Estado brasileiro, nesse período, ainda conservava alguns ranços, característicos do período em que predominava no país o patrimonialismo.

A quarta tentativa de reforma na concepção de gestão do Estado brasileiro, foi iniciada em 1990, pelo presidente Fernando Collor, que defendia um modelo de Estado mínimo.

A reforma da era Collor visava à desestatização e a redução dos gastos públicos. Assim, foi implementado uma política de enxugamento da máquina administrativa resultando em exoneração e demissão de funcionários públicos. E também foi instituído o Programa Nacional de Desestatização que deu início ao processo de privatização de algumas estatais. Com a tentativa da estabilização da moeda foi criado o Plano Collor em que o cruzado novo se transformou em cruzeiro. (Ribeiro, Pereira e Benedicto 2013, p. 6)

Nesse período, as propostas do presidente Callor não surtiram o efeito esperado e a economia brasileira passou por momentos complicados, como afirma Costa e Cavalcanti (1991). Após uma série de denúncias de corrupção, o presidente Collor sofre um *impeachment* e, quem assume a presidência da Republica é Itamar Franco, que convida para ser o Ministro da Fazenda o sociólogo Fernando Henrique Cardoso.

Em 1994, ao final do governo Itamar Franco, foi executado o mais bem-sucedido plano de controle inflacionário da época: o Plano Real elaborado pelo ministro da fazenda Fernando Henrique Cardoso, posteriormente eleito para presidir o país. Ao lançar o Plano Real e obter estabilidade econômica do país, foi possível reaver a agenda de reformas. Então a quarta reforma administrativa foi retomada em 1995, no governo Fernando Henrique Cardoso, com a criação do Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado (MARE) sob coordenação do ministro Luiz Carlos Bresser Pereira com o objetivo de cuidar das políticas e diretrizes referentes à reforma do Estado. Esta reforma ficou conhecida como a Reforma Gerencial do Estado Brasileiro e teve influências internacionais (FADUL; SILVA, 2008) apud (Ribeiro, Pereira e Benedicto 2013, p. 6)

A partir do início da gestão do governo Fernando Henrique Cardoso, é recomeçada a quarta reforma na gestão pública brasileira. Nesse período, ano de 1995, o país estava vivendo os primeiros efeitos do Plano Real.

O modelo gerencial proposto na ocasião implicava em adaptar e transferir os conhecimentos gerenciais desenvolvidos no setor privado para o setor público. O gerencialismo defendia o tratamento dos serviços públicos como negócio e a inserção da lógica empresarial no setor público. (Ribeiro, Pereira e Benedicto 2013, p. 6)

O modelo gerencial, implementado no Estado brasileiro com a concepção de Estado mínimo, com as políticas de privatizações.

4 - A Nova Gestão Pública Brasileira: Dos conceitos à Inovação

Durante o século XX, a maioria desses Estados já havia passado por algum tipo de transformação nas suas estruturas e na forma como ela era gerida, Pollit, Van Thiel e Homburg (2007) apud Faria, (BRASIL, 2009, p. 3) apresentam uma síntese das principais orientações reformistas que compõem o quadro básico do que eles chamam de Nova Administração Pública:

- ✓ Uso de mecanismos típicos de mercado na provisão de serviços;
- ✓ Implementação de estruturas mais enxutas e descentralizadas;

- ✓ Uso de “divisões” como forma de quebrar grandes unidades burocráticas e aumento de parcerias com organizações do setor privado e da sociedade civil;
- ✓ Ampla ênfase em relações contratuais, tanto nas relações com fornecedores externos quanto na própria provisão interna de serviços;
- ✓ Maior atenção à gestão organizacional e às habilidades gerenciais dos servidores públicos. Isso inclui orientação para o consumidor e sistemas baseados na avaliação de performance;
- ✓ Mudança no foco de gestão: de processo para resultados; e
- ✓ Ampliação do uso de medições e quantificações, em especial no que diz respeito à performance.

Essas novas concepções e orientações para a gestão pública, deu origem aos cinco modelos de Gestão pública presente no gerencialismos brasileiro, como afirma FARIA, 2009). São Eles

- ✓ Impulso para a Eficiência
- ✓ Downsizing e Descentralização
- ✓ Consumerismo
- ✓ Em Busca da Excelência
- ✓ Orientação para o Serviço Público (OSP)

Esses novos modelos de gestão pública representaram uma inovação em relação a outros vividos anteriormente no país.

No governo de Fernando Henrique Cardoso, foi possível identificar uma tendência nas premiações entre 1996 a 2002: predomínio inicial do modelo “Impulso para a eficiência/Gerencialismo puro” (1996-1997); seguido de uma ascensão do modelo “Consumerismo” (1998 e 1999); seguido pela prevalência de projetos enquadrados como “Downsizing e Descentralização” (2000; 2001 e 2002), como afirma Faria (2009)

No governo Lula, houve uma grande pulverização dos modelos adotados, aparecendo todos os descritos por Faria (2009).

5- Considerações Finais.

Estudar a inovação na gestão pública e na gestão pública brasileira permitiu descobrir que o país pode e deve fazer melhor uso desse conceito, desse paradigma. Foi

possível estabelecer mudanças nos rumos de uma gestão onde imperava o apadrinhamento, o aparelhamento das funções públicas e a incompetência como consequência.

Embora não se sabia sobre a importância da inovação na época, foi salutar a tentativa do governo brasileiro, de romper com o modelo patrimonialista e implementar uma gestão inspirada no taylorismo e em outros modelos de gestão, onde começa-se a almejar a eficiência e a eficácia na gestão pública brasileira. Tal fato, certamente, contribuiu para que o país comesse a dar os primeiros passos na profissionalização e no reconhecimento da competência frente ao trato da coisa pública.

Pode-se afirmar que as maiores transformações na gestão pública brasileira se deram quando começam-se a inserir , princípios e modelos de gestão consolidados na iniciativa privada, no setor público. A essa forma de gerir o Estado brasileiro, chamado de Gerencialismo, típica dos governos neoliberais, representou um avanço e o reconhecimento das inovações desenvolvidas nas organizações privadas. Estabelecer metas, planos, padrão de qualidade regras reguladoras, entre outras, foi determinante para que o país se posicionasse entre as nações de economia mais importante do mundo.

Embora seja um fato, inovar na gestão pública ainda representa uma quebra de paradigmas. Num país onde ainda impera os ranços do patrimonialismo, é fundamental que se difunda a idéia de que uma gestão inovadora pode representar um melhor desenvolvimento do país no que diz respeito aos indicadores sociais, econômicos e culturais. Sendo assim, o estudo sobre a importância da inovação na gestão pública brasileira poderá servir de iniciativa para tornar a administração do Estado mais eficiente, dinâmico e transparente, melhorando a qualidade dos serviços públicos disponibilizados ao povo brasileiro.

Referências.

ABRUCIO, F. L. Trajetória recente da gestão pública brasileira: um balanço crítico e a renovação da agenda de reformas. **Revista de Administração Pública (RAP)**, v. 41, p. 67- 86, 2007.

BRASIL. Luciana Jackes Faria. Nova Administração Pública: O Processo de Inovação na Administração Pública Federal Brasileira Visto pela Experiência do “Concurso Inovação na Gestão Pública Federal”. Disponível em : <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/APS378.pdf> . Acesso em 25/10/2015

COSTA, F. L.; CAVALCANTI, B. S. Mudança organizacional no setor público.

Revista de Administração Pública, v. 25, n. 1, p. 82-106. 1991

COSTA, V. M. F. O novo enfoque do Banco Mundial sobre o Estado. *Revista Lua Nova*, n. 44, p. 5-26, 1998.

GUNDLING, E. F. **The 3M way to innovation**: balancing people and profit. 2nd ed. New York: Vintage Books, 1999.

KRULL, W. F. **A dicotomia público-privado e sua relação com a gestão pública contemporânea no programa luz para todos**. 2010. Disponível em:

<http://www.webartigos.com/artigos/a-dicotomia-publico-privado-e-sua-relacao-com-agemtao-publica-contemporanea-no-programa-luz-para-todos/53341/>. Acesso em 12/10/15.

LIPPI, R.; SIMANTOB, M. **Guia valor econômico de inovação nas empresas**. São Paulo: Globo, 2003.

MAGALHÃES, V. L. S. **Crise e Reforma do Estado**. Dissertação. Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2001.

NOVO Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa. 4. ed. Curitiba: Positivo, 2009.

REZENDE, Flávio da Cunha. Tendências da gestão pública nos países da OCDE. In: LEVY, Evelyn; DRAGO, Pedro Anibal (Orgs.). **Gestão Pública no Brasil contemporâneo**. São Paulo: Fundap, 2005.

RIBEIRO, Livia Maria de Pádua , José Roberto Pereira, Gideon Carvalho de Benedicto. **As Reformas da Administração Pública Brasileira: Uma Contextualização do seu Cenário, dos Entraves e das Novas Perspectivas**, 2013. Disponível em <http://200.144.182.143/escolausp/wp-content/uploads/2015/05/Reformas-administra%C3%A7%C3%A3o-p%C3%BAblica-ANPAD-2013.pdf> . Acesso em 12/10/2015.

TORRES, M. D. F. **Estado, democracia e administração pública no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV, 2004.

TRIVIÑOS, A. N. S. *Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas, 1987.

VICENTINI, Claudia Mara. Revista Brasileira de Estratégia, Curitiba, 2009. Disponível em <http://www2.pucpr.br/reol/index.php/rebrae?dd1=4955&dd2=3570&dd3=&dd99=pdf>. Acesso em 28/09/2015.