



A GESTÃO DE PESSOAS DE UM ÓRGÃO PÚBLICO

DELLA PUSSA, Jéssica Pereira¹; SILVA, Álvaro Vinícius Costa².

Palavras- Chave: Gestão de Pessoas, Organização pública, colaboradores, servidores.

INTRODUÇÃO

A Gestão de Pessoas (GP) tem como objetivo administrar o comportamento de cada pessoa e a humanização dentro da empresa. Por se tratar de uma área com bastantes mudanças referente às estruturas internas e no sistema de gestão focando nos melhores resultados e uma boa vantagem de mercado, necessita de equipes qualificadas para trabalhar dentro desta área.

Segundo Tachizawa (2001) uma organização, como um organismo vivo, é um agrupamento humano que interage com o meio externo através de sua estruturação interna de poder, fazendo uma construção social da realidade que lhe permite sobreviver com unidade, segundo os mesmos princípios pelos quais se operam as mutações nas cadeias ecológicas do mundo vivo. De sua adequação às condições ambientais dependerá sua sobrevivência.

No que se refere a GP, as organizações constituem-se de pessoas e dependem delas para atingirem seus objetivos e cumprir sua missão. Na visão das pessoas, as organizações constituem o meio pelo qual elas podem alcançar seus objetivos pessoais com o mínimo de tempo, esforço e conflito. As organizações surgem então para aproveitar a sinergia dos esforços de varias pessoas que trabalham em conjunto (CHIAVENATO,1999).

GP é um tema de suma importância porque no interior das empresas que passamos parte de nossas vidas, as empresas são construções sociais, elas dependem de nossas ações e decisões para atingir lucros e objetivos. A GP visa basicamente o aumento da produtividade e redução de custo, ou seja, produzir mais com baixos custos.

Desse modo, sabemos que “Não basta remunerar as pessoas pelo seu tempo dedicado à organização. Isso é necessário, mas insuficiente. É preciso incentivá-las continuamente a fazer o melhor possível, a ultrapassar o desempenho atual e alcançar metas e resultados desafiantes” (CHIAVENATO, 2004).



METODOLOGIA E/OU MATERIAL E MÉTODOS

A pesquisa foi realizada através de perguntas referente à gestão de pessoas de um órgão público, mais precisamente de uma Prefeitura Municipal da região.

Foi usado nesta pesquisa o Método Qualitativo descritivo, pois nesse método não se preocupa com números, mas procuram descrever as características da GP de uma organização pública, explorando o que necessita ser feito sem identificar os valores que se reprimem a prova de dados, porque os dados analisados por este método não estão baseados em números.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

A GP de um órgão público tem algumas diferenças de uma empresa privada, principalmente no recrutamento e seleção de pessoas. A forma de recrutamento de um órgão público é externo, pois é realizado de forma a atrair pessoas que estejam qualificadas para ocupar determinadas áreas dentro da instituição. O ingresso dentro do serviço público para servidores efetivos acontece após aprovação em concurso de prova. Já servidores temporários, são contratados por excepcional interesse público, por prazo determinado, e esse processo seletivo inicia-se mediante análise de currículo, sendo os requisitos a serem avaliados no edital de abertura, com ampla divulgação nos meios de comunicação seja ela através de jornais, rádios e internet.

Há também cargos em comissão, sendo estes escolhidos pelo prefeito e são declarados por lei de livre nomeação e exoneração.

A triagem ocorre por meio de provas objetivas e as técnicas usadas para esta seleção é a análise de currículo, mas todas elas de acordo com o cargo a ser ocupado.

A realização do concurso público é realizada por empresas técnicas especializadas na área que são contratadas mediante realização de licitação, e supervisionado por uma comissão nomeada pelo órgão público (prefeitura) para acompanhamento do certame. Para o processo seletivo, há uma comissão de três servidores efetivos, sendo um com curso superior incompleto em Direito; outro formando em Licenciatura em Matemática, pós-graduada em Gestão escolar e mestranda em ensino de matemática; e outra com graduação em Pedagogia e pós graduando em Cálculos e Rotinas Trabalhistas.

Após a realização das provas o melhor colocado é chamado para ocupar a vaga pretendida e, nesse momento, ocorre a socialização do indivíduo com a empresa, onde elas são ambientadas e incluídas no ambiente de trabalho junto aos demais.



No serviço público há pouco treinamento, onde geralmente é oferecido aos servidores cursos quando há implementação de novas rotinas junto aos setores que trabalham. O servidor, ao ingressar no serviço público, aprende com os colegas que estão a mais tempo no cargo e já detém um pouco de conhecimento. Esses treinamentos ocorrem de acordo com a necessidade de cada setor onde, um exemplo é o setor de contabilidade, pois devido as grandes mudanças, os treinamentos ocorrem mensalmente.

No que se refere quanto a remuneração de um servidor público, é determinado de acordo com o art 39 da legislação federal que criou o plano de cargo e plano de carreira, onde a remuneração é compatível com a complexidade do trabalho, cargo, a situação da organização, orçamento disponível. Onde o servidor tem direito a férias , 13º, horas extras e adicionais como no caso de diárias para viagens.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A concorrência está cada vez mais acirrada, onde o principal diferencial hoje em dia está no capital humano. Investir em GP significa trazer a consciência de que o colaborador é único e especial, que o trabalho executado dentro da empresa é de extrema importância para o pleno funcionamento da instituição. GP é ver o colaborador como ser humano. Os funcionários fazem parte do patrimônio intelectual da instituição, e a GP também procura desenvolver e descobrir os talentos internos, procura a resolução de conflito, buscando integrar os setores e pessoas dentro das organizações.

Agregar, desenvolver, monitorar, manter, recompensar, treinar os colaboradores, isso é necessário para desenvolver o que a organização espera de seus funcionários, fazendo com que as pessoas desenvolvam relações interpessoais e intergrupais.

Enfim nesta prefeitura a gestão de pessoas ocorre de forma bem sucedida desde o lançamento do edital escolhendo o melhor profissional para o cargo, já que a forma de ingresso a um órgão público é por meio de provas objetivas. Como toda empresa ela busca a melhor maneira de avaliar, motivar, treinar e recompensar seus servidores de acordo com a Lei Federal, oferecendo ao funcionário benefícios motivacionais para trabalhar no departamento público, como por exemplo, auxílio alimentação, estabilidade constitucional no ambiente de trabalho, licença prêmio, e outros benefícios que organizações públicas podem oferecer a seus servidores.



BIBLIOGRAFIA

TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, Victor C. P.; FORTUNA, Antônio A. M. **Gestão com pessoas** : Uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. 2 ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2001

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

<http://exame.abril.com.br/topicos/gestao-de-pessoas>

<http://hbrbr.com.br/gestao-de-pessoas-nao-e-com-o-rh/>