



GESTÃO DE PESSOAS: UM OLHAR SOBRE UMA EMPRESA PÚBLICA

MACHADO, Caroline Rosa¹; WALLAU JUNIOR, Gilmar Azeredo²; SCHLABITZ, Odette³

Palavras- Chave: Recursos Humanos. Qualificação. Pessoas. Empresa.

INTRODUÇÃO

A administração de Recursos Humanos refere-se às práticas e as políticas necessárias para conduzir os aspectos relacionados às pessoas no trabalho de gerenciamento, a saber: contratação, treinamento, avaliação, remuneração e ao ambiente seguro aos funcionários da empresa, entre outros (DESSLER, 2003). No atual contexto, a área de recursos humanos vive em constantes mudanças e renovações, onde as empresas buscam atrair pessoas potencialmente qualificadas, onde a inteligência nos negócios e racionalidade nas decisões influencia inteiramente as tomadas de decisões organizacionais. Através da identificação dos elementos propostos, procurou-se evidenciar o modelo de Gestão de Pessoas adotado na empresa Alfa.

METODOLOGIA

Para alcançarmos o objetivo desta pesquisa, onde buscamos descrever as informações sobre o setor de recursos humanos de uma organização do setor público, foi realizada pesquisa com abordagens qualitativas e descritivas, com a intenção de descrevermos da maneira mais clara possível as principais características e formas de planejamento e ação da empresa selecionada.

Segundo Ljungberg (2010), a validade em pesquisas qualitativas está relacionada com a responsabilidade no tratamento das informações obtidas e nas decisões do pesquisador, envolvendo preocupação ética. Já as pesquisas descritivas “[...] têm como objetivo primordial

¹ Acadêmica do curso de Administração – UNICRUZ – carolinermachado@outlook.com

² Acadêmico do curso de Administração – UNICRUZ – gilmar_wallaujunior@hotmail.com

³ Professora orientadora do curso de Administração – UNICRUZ – neca@unicruz.edu.br



a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis” (GIL, 1996, p. 45).

A partir do objetivo pré-determinado elaborou-se um protocolo de entrevista, o qual foi aplicado ao responsável pelo setor na empresa Alfa, nome fictício, buscando preservar o sigilo de sua identidade.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Para Toledo (1982), Recursos Humanos é a área de estudos e atividades que lida com os aspectos relativos ao elemento humano em geral, nas organizações. As políticas de recursos humanos são responsáveis por gerir um dos capitais mais importantes das organizações, as pessoas, pois estas são peças chaves na cadeia produtiva. Empresas de médio e grande porte possuem setores específicos que cuidam das políticas, sendo este, o responsável por alinhar o mais perfeitamente possível as pessoas ao negócio da empresa a fim de que atinjam seus objetivos, de modo sustentável e com maior lucratividade, deixando de ser considerado um setor de custos, apenas.

A estrutura que deve ser oferecida para os funcionários que participam da cadeia produtiva deve ser baseada no modo de extrair o máximo de produtividade de cada pessoa, também conciliando com que esta tenha qualidade de vida no trabalho e motivação para alcançar objetivos comuns à empresa. No caso, o setor de recursos humanos é responsável por: recrutamento e seleção de pessoas, socialização, análise e descrição dos cargos, treinamento e desenvolvimento dos funcionários e também por definir as formas de remuneração, incentivos e benefícios. Estas atividades são executadas pela empresa Alfa, porém de maneira específica por se tratar de uma empresa pública gaúcha.

O recrutamento de novos funcionários na empresa Alfa é feito mediante concurso público. A partir do momento em que é constatada a necessidade de novos servidores, é lançado um Edital de Abertura de Concurso Público, sob a coordenação de uma banca organizadora, mediante licitação pública. O concurso será regido pelas disposições contidas no Regulamento dos Concursos Públicos do Estado do Rio Grande do Sul, aprovado pelo decreto estadual nº43.911/2005, na Lei Estadual nº 44.300/2006, bem como pelas normas estabelecidas no edital de abertura (dados fornecidos pela empresa).



Os cargos a serem preenchidos são classificados e divididos por nível de escolaridade. Assim, quem se predispõe a entrar na organização, opta e se direciona para a função para qual tem qualificação para ocupar. Os cargos estão divididos nos níveis fundamentais, médio, nível técnico e superior.

A seleção em uma empresa pública é diferente da forma como é feita em empresas privadas, o concurso público é constituído de prova objetiva, de caráter eliminatório e classificatório. Após realização do concurso, os participantes aprovados na prova objetiva são encaminhados para as etapas de exames psicotécnicos e físicos, onde são avaliados por profissionais.

Após ingressar na empresa, o funcionário é imediatamente inscrito no programa 'INTEGRAR' onde tem como objetivo ser orientado e instruído quanto a informações da empresa, desde direitos e deveres até normas de convivência e objetivos da organização. A inclusão também é realizada mediante contato com colegas mais antigos, que compartilham diariamente suas experiências.

A empresa oferece treinamento terceirizado e interno, sendo alguns destes gerais, destinados a todos os funcionários da empresa. Também são oferecidos treinamentos específicos para cada setor, tendo por característica melhorar as habilidades específicas dos funcionários e aumentar o nível dos serviços oferecidos.

Em relação à remuneração oferecida pela empresa, os salários variam de acordo com o cargo específico, provido das classes e níveis de escolaridade, juntamente com benefícios, como vale alimentação, convênio para assistência médica e sistema de previdência complementar. Outros benefícios são adquiridos anualmente mediante acordo coletivo entre direção geral da empresa Alfa e sindicato dos trabalhadores. A empresa também dispõe da possibilidade de progressão profissional, onde se levam em conta a evolução de escolaridade e prestação de atividades de capacitação e aperfeiçoamento, tempo de serviço, dentre outros requisitos.

Quanto à qualidade de vida no trabalho, a Alfa busca oferecer condições ambientais de trabalho adequadas as características psicofisiológicas dos trabalhadores e a natureza do trabalho a ser executado. A empresa ainda possui um departamento de apoio à saúde do trabalhador, que desenvolve programas de reabilitação profissional, ações pelo zelo a saúde do trabalhador, programa de tratamento a dependência química, atendimento psicológico, entre outros. Além do departamento de apoio a saúde do trabalhador, a Alfa possui o



departamento especializado em segurança e medicina do trabalho que coordena e elabora a implantação de políticas, programas de sistemas de segurança e planos destinados a garantir a segurança e a saúde do trabalhador.

CONCLUSÃO

A empresa Alfa busca, desde o processo seletivo de funcionários, inseri-los junto à organização de forma harmoniosa, seguindo um sistema com informações pré-determinadas no Edital de Abertura de Concurso Público, onde consta a maioria das informações a respeito dos cargos e funções dentro da empresa. A partir do momento em que os funcionários são inseridos na empresa, passam a ter suporte para se desenvolverem profissionalmente, através de treinamento, e individualmente com assistência à saúde e programas de qualidade de vida.

O capital humano é um dos bens mais preciosos de uma organização, e cabe a cada empresa decidir como irá valorizá-lo para que possa então ser compensada com resultados. Desta forma identificamos que a empresa Alfa, que atua no setor público, busca oferecer aos seus funcionários cuidados que envolvam as políticas de recursos humanos. Esta busca pelo desenvolvimento humano como uma atividade autêntica deve ser empreendida em organizações, principalmente as de caráter público, sendo estimulada a cada momento, pois valorizando o capital humano o retorno aumenta significativamente.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DESSLER, Gary. **Administração de Recursos Humanos**. Tradução: Cecília Leão Oderich, revisão técnica Irene Kazumi Miura. São Paulo, Editora Pearson Prentice Hall, 2º edição, 2003.

Gil, A. C. **Como Elaborar um Projeto de Pesquisa**. São Paulo, Atlas, 1996.

KORO-LJUNGBERG, Mirka. Validity, responsibility, and aporia. *Qualitative Inquiry*, v. 16, n. 8, p. 603-610, 2010.

TOLEDO, F. **O que são Recursos Humanos**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1982.

<http://www.convibra.org/upload/paper/2013/34/2013_34_6663.pdf> Acesso em 24 ago. 2015.