

ANÁLISE DO PROCESSO DE GESTÃO DE PESSOAS NO SETOR PÚBLICO MÚNICIPAL DE PELOTAS

**NATANIEL FONSECA GONÇALVES¹; GERSON SCHAUN²; MARCIO
BARCELOS³**

¹Universidade Federal de Pelotas 1 – nataniefonseca@hotmail.com

²Universidade Federal de Pelotas 2 – gersonschaun2013@gmail.com

³Universidade Federal de Pelotas 3 – barcelosmarcio@gmail.com

1. INTRODUÇÃO

De 1990 até os dias de hoje, a área de gestão de pessoas passou a ganhar cada vez mais importância na administração pública, seguindo uma tendência que já se observava na administração de empresas.

A busca por um serviço de qualidade e competente em todos os processos da administração, fizeram com que se destacasse uma figura que até então não exigia qualificação na esfera pública, o servidor público. Diante disto os gestores públicos entenderam que o crescimento pessoal na organização era fundamental para que houvesse eficácia e eficiência nas resoluções dos constantes problemas enfrentados no cotidiano social.

Está nova perspectiva exigia que a administração pública tivesse os melhores profissionais trabalhando ao seu lado, dando mais destaque a capacitação e a qualificação, com o objetivo de desenvolver uma gestão mais competente no país, período no qual o termo “meritocracia” guiou a gestão de pessoas. (ABRUCIO, 2005).

Este modelo vem sendo fomentado até os dias de hoje, com novas técnicas e novas abordagens no padrão de trabalho feito pelo servidor, ajudando a fornecer mais preparo para enfrentar a forte demanda da sociedade.

Diante disso este trabalho tem como objetivo, analisar o processo de gestão de pessoas no setor público de Pelotas, com o intuito de buscar uma maior compreensão de suas práticas de gestão, bem como relacionar essa realidade municipal com o conhecimento ensinado pela instituição acadêmica, destacando a importância do servidor público municipal.

E assim com os dados encontrados esperamos realizar uma análise que beneficie a administração pública, bem como produzir conhecimento para pesquisas futuras e conseqüentemente influenciar nas práticas de gestão de pessoas no município.

2. METODOLOGIA.

Na metodologia utilizou-se o aspecto qualitativo. Através de um roteiro de entrevista semi-estruturada foi possível desenvolver a pesquisa em campo.

Optamos pela pesquisa qualitativa por que ela nos permite realizar explorações de problemas nunca contextualizados com mais facilidade, observando sempre, claro, a perspectiva do entrevistado. A entrevista foi direcionada aos responsáveis pelo departamento de pessoal do município de Pelotas, estando presentes a chefe de setor e sua auxiliar técnica, que deram depoimentos verbalmente.

Para complementar as informações obtidas na entrevista, foi realizada também uma pesquisa documental, com o Decreto 5707/2006, a Lei Orgânica municipal e o Estatuto do servidor público, dentre outros documentos que ajudaram a compreender o funcionamento da gestão de pessoas municipal.

Além dos documentos citados acima, para gerar questionamentos produtivos para a entrevista, foram enfatizados à “gestão por competência, motivação, cultura organizacional, processo de aplicar pessoas e rotatividade” pontos no qual definem a gestão de pessoas (ENAP, 2010).

A pesquisa foi realizada no dia nove de julho na secretaria de gestão e finanças. Vale ressaltar que cada secretaria possui seu setor de recursos humanos, mas quem é responsável por aplicar e responder pela gestão de pessoal é a já descrita anteriormente.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Com a pesquisa de campo foi possível analisar alguns aspectos que mostram claramente como está a situação do município referente à gestão de pessoas.

O primeiro aspecto que nos chamou atenção está relacionado à motivação do servidor da secretaria. O que foi discutido é que existe uma extrema dificuldade dos chefes de setor reconhecer o trabalho realizado pelo servidor, é o que explica a superintendente de gestão de pessoas que muitos dos chefes de setor não conseguem retribuir o exercício prestado pelo funcionário, que assim passa a afetar no desempenho da administração.

Conforme destaca Bresser Pereira, (1995, pag. 55) “o conjunto de ações da área de recursos humanos tem por objetivo a valorização do servidor público

eficiente, através do reconhecimento”. Desta forma segundo Bresser, os processos da administração poderão ser melhorados, atingindo os objetivos da organização.

Com relação à capacitação e o desenvolvimento de pessoas, o que se apresentou foi uma desvalorização bem significativa desses aspectos no município. O fato de o servidor capacitado ser desvalorizado revela que, na verdade, a administração municipal não provê nenhuma motivação para o servidor se qualificar na carreira profissional, e o exemplo disto é a sua política de progressão de carreira, cujo único item que não faz diferença é a qualificação.

O resultado da desvalorização da qualificação é a rotatividade excessiva no setor público municipal. A cultura organizacional seria uma forte contribuinte para combater este ponto negativo, mas devido ao engessamento causado pela legislação os esforços em trabalhar com este aspecto se tornam nulos, por causa do atraso em responder as implicações do ambiente organizacional (TEXEIRA, 2014).

No processo de aplicar pessoas, a extrema confiança colocada no concurso público em selecionar os perfis profissionais, revela uma falsa compreensão do que é gestão por competência. A gestão por competência é “capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores”. Quando confrontada com o concurso público esta ideia fica limitada apenas na fase de seleção (BRASIL, 2002).

O treinamento oferecido pela gestão se limita ao estágio probatório, que por sua vez é responsável por analisar as habilidades individuais do servidor. No entanto o fato dele estar presente apenas no início da carreira profissional implica em eventuais falhas nos processos administrativos futuramente.

4. CONCLUSÕES

Através da análise feita com o objetivo de entender os processos de gestão de pessoas no município de Pelotas, concluímos que a administração de pessoas deve valorizar mais o servidor em todos os seus processos de formação.

A falta do reconhecimento do servidor na esfera municipal é o principal fator que gera os demais problemas como, por exemplo, a ausência de motivação.

A gestão de pessoas do município deve entender que o servidor é o real responsável por todas as políticas sociais, sendo ele o mais próximo do cidadão, estimando uma maior importância de sua qualificação.

Portanto para que os melhores profissionais atuem na administração é preciso valorizar o processo de formação do servidor, se preocupando menos com os resultados e mais com os procedimentos, pois o que realmente importa é o que foi aprendido ao longo do tempo.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRUCIO, F. Mídia: **Administração Pública Brasileira**. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=9KfU13Ns75o>, acessado em 6 jul. 2014.

BRASIL, Decreto Lei Federal nº 5.707 de 23 de Fevereiro de 2002, **Política de Desenvolvimento de Pessoas e Gestão por Competência**.

BRASIL, **Lei Orgânica Municipal**, Citação referente aos Servidores Públicos. Pelotas-RS, 3 de Abril de 1990, p.10-14.

BRASIL, **Estatuto do servidor público**. Lei nº 8112 de 11 de Dezembro. Dispositivo que refere a nomeação e exercício, direitos e vantagens e concurso público. Brasília, 11 dezembro 1990, p. 1-7.

BRESSER-PEREIRA, Luis Carlos. **Plano Diretor de Reforma do Aparelho do Estado**. Brasília, Novembro de 1995, p. 55.

SCHIKMANN, R. Gestão estratégica de pessoas: bases para a concepção do curso de especialização em gestão de pessoas no setor público. **Gestão de Pessoas: bases teóricas e experiências no Setor público**, Brasília-DF, ENAP. Ed. 1, v. 1, n. 1, p. 15-16, 2010.

TEXEIRA, H. J, SALOMO, S.M, NASCIMENTO. F. O mecanismo e outros ismos na gestão de pessoas no setor público. In: TEXEIRA H.J, "et al". **Mérito, Desempenho e Resultado: ensaio para a gestão de pessoas no setor público**. SÃO PAULO FIA/USP. Ab Aeterno Produção Editorial, Ed. 1, 2014. Cap. 2, p. 48-49.