

A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA E INDIRETA

Paulo Anderson Martins

Graduando em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos,
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Patrícia de Oliveira

Mestre em Desenvolvimento Local – UCDB;
Docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo, identificar o funcionamento da gestão de recursos humanos no serviço público. A metodologia utilizada para a realização deste trabalho foi a pesquisa bibliográfica. Para o cumprimento da sua função primordial, visando atender ao interesse público, o Estado incumbe-se de utilizar certas prerrogativas que a lei lhe obriga; contudo, tais prerrogativas devem ser utilizadas no cumprimento dos fins a que se destinam, invariavelmente. Na administração pública, sua função de administrar não significa apenas prestar e executar serviços, mas dirigir e governar buscando o bem comum e a satisfação do coletivo, do povo, visando a atender o interesse público e às necessidades sociais, utilizando para isso sua estrutura, de forma direta ou indireta, assim como os meios que a legislação permite. A bagagem bibliográfica a respeito de gestão de pessoas na área privada é bastante ampla, no entanto, aquela específica para a Gestão de Recursos Humanos na área pública é escassa e dispersa. Por muito tempo, a gestão de pessoas no setor público brasileiro valeu-se apenas pela realização de atividades operacionais, não existindo diretrizes claras para as políticas de recursos humanos, principalmente antes da Emenda Constitucional nº 19 de 1998, que substanciais mudanças na Constituição Federal, trazendo como consequência as formas de contratação no serviço público, em que pautou principalmente pela obrigatoria utilização do concurso público. Desta forma houve uma revolução nos padrões tradicionais e repercutiu diretamente no “modus operandi” do gestor público na área de contratações públicas.

PALAVRAS-CHAVE: funcionamento; gestão de recursos humanos; estrutura administrativa; administração pública.

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, veem-se mudanças pelas quais a sociedade atravessa, tais como crises econômicas, políticas, avanços tecnológicos, entre outros, forçando as organizações a se prepararem cada vez mais para esse dinâmico mercado mutável.

Nota-se, porém que um ponto problemático existente na esfera da administração pública é a fragilidade da gestão de pessoas. Muitas vezes, colaboradores não recebem o tratamento adequado, seja por meio de treinamentos, de integração organizacional, seja por fatores motivacionais os quais os deixam muitas vezes despreparados para melhorarem seu desempenho nas atividades

realizadas, gerando com isso um clima organizacional desfavorável, afetando toda sociedade, visto que os mesmos são os responsáveis pela satisfação dos cidadãos.

Portanto, um dos maiores desafios da gestão de pessoas dentro da esfera pública é estar atualizada no que diz respeito a novas técnicas de gerenciamento do capital humano dentro de um mercado globalizado, desenvolvendo estratégias que venham desde o processo de recrutamento e seleção de pessoas até o desenvolvimento das mesmas, capacitando-as e fazendo com que sejam mais preparadas para enfrentar suas atividades, entendendo assim que são responsáveis pela sociedade a qual estão inseridas.

Devidos a tais fatores e também à importância do tema em estudo, o presente trabalho de conclusão de curso foi desenvolvido com o objetivo principal de demonstrar como a gestão de pessoas na esfera pública é fator crucial para o sucesso de toda a comunidade, sem exclusões.

2 OBJETIVOS

A presente pesquisa tem como objetivo principal identificar o funcionamento da gestão de recursos humanos no serviço público.

3 MATERIAL E MÉTODOS

Este artigo foi elaborado através de uma pesquisa bibliográfica como fonte primária de dados. Sendo utilizados autores como: Chiavenato e Coutinho, que possuem trabalhos sobre o tema escolhido. Como complementos, também utilizou-se a pesquisa em meios eletrônicos em sites na área de recursos humanos, revistas eletrônicas e artigos científicos.

4 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Administração pública, nos dias atuais, pautada por diversas problemáticas de ordem conjuntural e gestora, remete-nos a idealizar uma nova estrutura organizativa, que se infunde de menos burocracia, probidade e eficiência, visto não haver mais confiabilidade neste ramo, provada por tantos escândalos de gestores ímprobos e incompetentes. Igualmente, os gestores corretos que anseiam por uma

exatidão, se veem impedidos de executar seus projetos por dispositivos legais defasados e inaplicáveis. A administração pública é constituída, principalmente, por Estado e Governo, base alicerçada intrínseca e imutável, em que se baseiam os ditames organizativos da estrutura administrativa.

4.1 Conceitos de Gestão Pública

O conceito em epígrafe tem seu significado nas funções de administração do conjunto de pessoas jurídicas, órgãos e agentes exercidas pelos gestores públicos. Sendo este assunto de suma importância ao administrador público, pois demonstra e delimita, com toda clareza, a amplitude de sua atuação na gestão, indicando-lhe o caminho certo no trato da coisa pública.

Para Waldo (1971, p. 6 apud MATIAS-PEREIRA, 2010, p.62), “Gestão pública é organização e a gerência de homens e materiais para a consecução dos propósitos do governo”.

Conforme afirma Meirelles (1999), o estudo da gestão pública, em geral, compreende sua estrutura e atividades e deve partir do conceito do Estado, de onde repousa a concepção moderna da organização e o funcionamento dos serviços públicos a serem prestados aos administrados.

De maneira bastante ampla, Matias-Pereira (2010, p.177) expõe acerca da expressão Gestão Pública:

A expressão Gestão Pública, num sentido amplo, é todo o sistema de governo, todo o conjunto de ideias, atitudes, normas, processos, instituições e outras formas de conduta humana que determinam: (a) como se distribui ou se exerce a autoridade política; (b) como se atendem aos interesses públicos. Assim a administração Pública pode ser entendida como a estrutura do poder executivo, que tem missão de coordenar e programar as políticas públicas. Apresenta-se como um conjunto de atividades diretamente destinadas à execução concreta das tarefas consideradas de “interesse público” ou comum numa coletividade ou numa organização estatal.

4.2 Princípio da Legalidade

Bonezzi e Pedraça (2008) relatam que: este Princípio está fundamentado na Constituição Federal de 1988, art. 5º. A Legalidade é esteio do Estado Democrático de Direito, está correlacionada à tipicidade e às normas de direito. Toda atividade administrativa deve estar dotada de Legalidade.

Bonezzi e Pedraça (1988 apud MEIRELLES 1995, p. 67) conceituam que:

A legalidade, como princípio de administração, significa que o administrador público está, em toda sua atividade funcional, sujeito aos mandamentos da lei e exigências do bem comum, e deles não se pode afastar ou desviar, sob pena de praticar ato inválido e de responsabilidade disciplinar, civil e criminal, de acordo com cada caso.

4.3 Princípio da Impessoalidade

Segundo Bonezzi e Predaça (2008) mencionam, o princípio da impessoalidade ou princípio da Finalidade impõe ao administrador público que apenas pratique o ato para a finalidade legal, de forma impessoal, sem privilégios e perseguições.

A constituição Federal relata que:

A publicidade dos atos, programas, obras, serviços e campanhas dos órgãos deverão ter caráter educativo, informativo ou de orientação social, dela não podendo constar nomes, símbolos ou imagens que caracterizam promoção pessoal de autoridades ou servidores públicos (Brasil, 1988).

O que observasse, e que todo agente público está em seu cargo para prestar serviço ao povo, sendo assim, seus atos obrigatoriamente deverão ter como finalidade o interesse público, sem benefícios próprios ou para amigos, ou seja, deve ser impessoal.

5 CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E SUA EMENDA Nº: 19/98

5.1 Constituição dos direitos fundamentais ou Constituição Cidadã.

Constituição é a lei fundamental do Estado, que, por sua vez, estabelece o modo de ser do Estado, ou seja, regula a estrutura, a organização, o funcionamento e proteção de um determinado Estado em seus aspectos fundamentais, bem como os direitos, deveres e garantias fundamentais do indivíduo membro da sociedade.

Meirelles (2015, p. 38) diz o seguinte: “O Direito, objetivamente considerado, é o conjunto de regras de conduta, coativamente impostas pelo Estado. Na clássica conceituação de Jhering, é o complexo das condições existenciais da sociedade, asseguradas pelo poder público. Em última análise, o Direito se traduz em princípios de conduta social, tendentes a realizar: a *Justiça*.”

Assim sendo, os princípios que norteiam os outros ramos do Direito e suas aplicações, são determinados por esta carta magna, possuindo ela importância suma nos modos de operar o gestor público. A presente C.F é conhecida por trazer

consigo, devido a ser elaborada numa época bastante turbulenta, os primados dos direitos fundamentais à pessoa humana e outros direitos difusos e coletivos.

Após 10 anos da vigoração da nova Constituição, entram também em vigor os princípios que estabelecem as garantias do princípio da transparência e ingresso no serviço público, pela Emenda 19/98, garantindo-se assim a investidura em cargos públicos de caráter efetivo pelo concurso público.

5.2 Emenda Constitucional nº: 19 de 1988

A E.C nº: 19 de 04 de junho de 1998, foi responsável por trazer substanciais mudanças nos modos de inserção de pessoas no serviço administrativo e no regime jurídicos dos servidores públicos, essas mudanças vieram ao encontro de alguns princípios já antes insertos na C.F de 88.

A presente emenda dispôs sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes públicos, controle e despesas e custeios de atividade do D.F, colocando em seu Inciso II, do Artigo 37, da C.F a obrigatoriedade da investidura em cargo e emprego público na Administração Pública Direta e Indireta de qualquer dos poderes da União, Estados e Distrito Federal, por concurso público de provas ou de provas e títulos, tornando assim o ingresso e detenção de um cargo e emprego público critério de mérito próprio, trazendo a administração pessoas capacitadas e bem preparadas para exercer as funções ao Estado, ao passo que apenas os cargos em comissão, declarados em lei de livre nomeação.

Conforme afirma Meirelles, (2015, p.88), “a investidura efetiva é própria dos cargos do quadro permanente da administração, ocupados pela grande massa do funcionalismo, com provimento inicial por concurso, para o desempenho de atividades técnicas e administrativas do Estado, com caráter de exercício profissional. Diversamente, a investidura em comissão é adequada para os agentes públicos de alta categoria ou de confiança, chamados a prestar serviços ao Estado, sem caráter profissional, e até mesmo de natureza honorífica e transitória”.

Deste modo, não há o que se falar em inserção pessoas para exercer funções públicas fora do princípio da meritocracia, a não ser nas ressalvas antes expostas, como cargos comissionados destina-se apenas a atribuições de direção, chefia e assessoramento, equipe essa também indispensável ao gestor político de caráter temporário, como presidentes, governados ou prefeitos, visto sua característica de confiabilidade ao gestor.

6 GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NA ESFERA PÚBLICA

6.1 Análises

Conforme Coutinho (2000), são necessários que as instituições públicas brasileira acrescentem valores, atitudes e crenças semelhantes às novas práticas dos setores privados e empresariais, pautadas em transparência, confiança e apoio entre o Estado e a sociedade.

Vemos claramente e podemos afirmar que a busca por mudanças e qualidade são os resultados cada vez melhores termina impondo, à gestão pública, um simultâneo de vários desafios, principalmente no que se refere à gestão dos seus recursos humanos.

Bresser-Pereira (1998) retrata que os ocorridos dos citados desafios impostos à gestão pública de pessoal demandará um sistema que seja suficientemente dinâmico para acomodar as permanentes mudanças sociais e, ao mesmo tempo, que seja capaz de aprofundar novas perspectivas nos valores e sentimentos permanentes que envolvem o interesse público. Além disso, será necessária a implantação, na administração pública, de ações gerenciais capazes de ensinar uma capacidade diferente daquela observada na antiga administração burocrática.

Diante disso, é importante que ocorram mudanças e se implementem outras possibilidades de políticas na gestão administrativa, departamentos de pessoal e RHs, muitas das aguilhoadas impostas à gestão pública serão quase que impossível e, como consequência, serão capazes de proporcionar alternativas com o objetivo de captar possibilidades agregando a eficiência e satisfação para os usuários.

6.2 Problemas Existentes

Tratando-se essas considerações propostas, competência passou a significar, para as pessoas, o compromisso com as responsabilidades diante de situações de trabalho complexas, aliado ao exercício sistemático de uma reflexibilidade no trabalho, permitindo, desse modo, que o profissional saiba lidar com situações eventuais inéditas, surpreendentes e compostas por singularidades (ZAFIRIAN apud PIRES et al.2009).

Chiavenato (2008 p, 23), menciona que:

A Legislação que regula as relações de trabalho no departamento e setor público é inadequada, notadamente pelo caráter protecionista e inibidor do

espírito empreendedor. Para ele, a aplicação indiscriminada do instituto da estabilidade para os conjuntos de servidores públicos civis submetidos a regime de cargos públicos e de critérios rígidos de seleção e contratação de pessoal, impede o recrutamento direto no mercado, em detrimento do estímulo à competência.

O autor refere-se ainda que: baseado nessa ideia, Pires et. al. (2009) retirou um conceito sobre competência, referindo-se a um conjunto de conhecimentos e habilidades que credenciam um profissional a exercer determinada função. E coloca que com as intensificações das pressões sociais e do aumento da complexidade das relações de trabalho, as organizações tiveram que aceitar não somente os conhecimentos e habilidades dos empregados, mas também os fatores e aspectos sociais e comportamentais, enfatizando a necessidade de se obter determinadas atitudes para o seu desenvolvimento.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse processo de transformação pelo qual o mundo vem passando nas últimas décadas fizeram com que todas as organizações desenvolvessem mecanismos de adaptação, para o alcance dos resultados esperados. É notado, entretanto, que a esfera da administração pública acabou ficando um tanto quanto inerte a tais transformações, ou se adaptando de maneira lenta, trazendo com isso consequências negativas, principalmente para seu público alvo, a sociedade de forma geral.

Esse dinamismo traz consigo mudanças em todos os setores, seja econômico, social, político, religioso e tecnológico, fazendo com que a flexibilidade para se transformar a tais fatores, torna-se uma necessidade diária. E o principal fator para tal adaptabilidade é o capital humano, a gestão de pessoas.

A esfera da administração pública encontra-se despreparada, no que tange a gestão de pessoas, pois se observa que existe uma carência nessa área, e isso reflete em prejuízos para a comunidade, a qual é dependente direta pela organização pública.

Esse despreparo começa desde o momento do recrutamento e seleção de pessoas, os quais não determinam o perfil comportamental necessário para ocupar a vaga em aberto. Concursos são realizados sem se atentarem para tal habilidade comportamental, e a consequência disso são colaboradores despreparados,

desmotivados, e isso caba sendo reflexo de uma gestão pública totalmente ineficaz.

REFERÊNCIAS

BONEZZI; PEDRAÇA. A nova Administração 2008 Publica. Disponível em: http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/34970346/a_nova_administracao_publica.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1493237202&Signature=TkGu9bAuUEP19QczNiqDfUttg30%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DCESA_CENTRO_DE_ESTUDOS_SOCIAIS_APLICADOS.pdf. Acesso em 26 jul.2017.

Brasília - DF. MARE - Ministério da Administração Federal e reforma do Estado. Acesso em 07 ago. 2017.

Caderno 3 da Reforma do Estado. In. Min. Luiz Carlos Bresser Pereira. Brasília,DF, 1997. Acesso em 232017.

CHIAVENATO, I. Administração geral e pública. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CHIAVENATO, I. Recursos Humanos. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

COUTINHO, M. Administração pública voltada para o cidadão: quadro teórico conceitual. Revista do Serviço Público, n. 3, p. 41-73, 2000. Disponível em. <http://revistaservicopublico.gov.br>. Acesso em 20/08/2017.

MACHADO, M. A. Gestão de pessoas. <<https://pt.scribd.com/document/340892485/Gestao-Pessoas-Marcelo-Alves-Machado>>. Acesso em 25 jul.2017.

MEIRELES, H. L. Direito Administrativo Brasileiro, 42 ed. São Paulo: Malheiros, 2015. Disponível em <<http://editoramalheiros.com.br>>. Acesso em 03 set. 2017.

MEIRELES, H. L. Direito Administrativo Brasileiro. São Paulo: Malheiros, 1995.

PIRES et al. Gestão por competências em organizações de governo. Mesa-redonda de pesquisa-ação. Disponível em: <<http://enap.gov.br>> Acesso em 17 de jul de 2017.

PORTAL RH. <<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/gesto-de-pessoas-na-administracao-pblica-pessoas-competentes-melhores-resultados/>> Acesso em 25 jul. 2017.

WALDO, D. O estudo da administração pública. 2. ed. Rio de Janeiro: FGV, 1971.