

AS TÉCNICAS DE RECURSOS HUMANOS NO SETOR PÚBLICO

Kawanna Lazarini Sant'Ana Farias

Graduada em Administração - Faculdade Metropolitana São Carlos –
FAMESC campus Bom Jesus, kawanna_pib@hotmail.com

Fabília Palauro

Graduada em Administração - Faculdade Metropolitana São Carlos –
FAMESC campus Bom Jesus, bricia_pessanha@hotmail.com

Carla Maria de Almeida Moraes Bastos

Professora do Curso de Graduação Administração e do Curso de Bacharelado em Medicina
na Faculdade Metropolitana São Carlos –FAMESC campus Bom Jesus,
calmeidamoraesbastos@gmail.com

RESUMO

Este artigo objetiva analisar e impulsionar uma reflexão sobre a eficiência das técnicas de Recursos Humanos no âmbito do serviço público. Falar de Recursos Humanos é falar de pessoas, trabalho, comunicação, atividades entre outros adjetivos indispensáveis para caracterizar essa modalidade tão gratificante e de excelência para uma organização. Administração Pública tem a responsabilidade de prestar à sociedade assistência e serviços de qualidade, visando a construção de uma comunidade de excelência à população do país, com responsabilidade fiscal e conexão de políticas inclusivas. Nesta concepção, o serviço público deve ser atribuído por estrutura administrativa e contar com servidores capacitados de acordo com os objetivos das organizações – isso requer qualificação, eficiência, capacitação, habilidades e conhecimentos. Auxiliar o serviço público a alcançar seus objetivos e a efetuar sua missão, possibilitar a competitividade entre os servidores, aumentar a satisfação pessoal entre os trabalhadores, desenvolver e manter o bem-estar das pessoas no trabalho, incitar mudanças e perdurar políticas éticas e conduta socialmente responsável são algumas das atribuições dos profissionais responsáveis por este setor que hoje é classificado como um determinante no domínio público. Os procedimentos metodológicos seguiram a linha qualitativa, por meio da pesquisa explicativa e exploratória, levantamento de bibliografias para obtenção dos objetivos. Assim, pôde-se perceber que o setor público, de modo geral, possui maior grau de autonomia, bem como maior nível de implementação, pois os processos são mais compartilhados, socializados e internalizados

pelos servidores, no que diz respeito à gestão de pessoas. Dessa forma, pode-se afirmar que o desenvolvimento dos processos da aplicabilidade catalisa os resultados das técnicas de gestão de Recursos Humanos.

Palavras-chave: Recursos Humanos; Gestão Pessoas; Setor Público.

ABSTRACT

This article aims to analyze and promote a reflection on the efficiency of the applicability of Human Resources techniques within the scope of the public service. To speak of Human Resources is to talk about people, work, communication, activities among other indispensable adjectives to characterize this modality so rewarding and of excellence for an organization. To help the public service to achieve its objectives and accomplish its mission, to enable the competitiveness among employees, to increase personal satisfaction among workers, to develop and maintain the well-being of people at work, to encourage change and to endure ethical policies and social behavior responsible are some of the attributions of professionals responsible for this sector that today is classified as a determinant in the public domain. The methodological procedures followed the qualitative line, through explanatory and exploratory research. Documentary and content analysis were used. Thus, it can be seen that the public sector, in general, possesses a greater degree of autonomy, as well as a greater level of implementation, since the processes are more shared, socialized and internalized by the servers, with respect to the management of people. Thus, it can be said that the development of applicability processes catalyzes the results of Human Resources management techniques.

Keywords: Human Resources; People management; Public sector.

1 INTRODUÇÃO

O cenário do setor público exige um conjunto de práticas e normas necessários para capacitar as pessoas em novos conhecimentos e habilidades, para recompensar desempenhos e comportamentos eficazes, bem como para estimular o comprometimento das pessoas, tendo em vista a responsabilidade de dar sustentabilidade às ações, políticas e estratégias do setor público e aos objetivos relacionados às pessoas, que na realidade formarão alicerces necessários para o seu desenvolvimento neste novo contexto.

Diante das contínuas mudanças ocorridas no RH, e com o intuito de identificar quais procedimentos, atividades, rotinas e controles internos são necessários ao setor, busca-se analisar, de maneira mais prática, o desenvolvimento e a rotina das técnicas de gestão neste departamento, bem como todas essas práticas rotineiras podem ser favoráveis ao

meio de trabalho, visando a qualidade de vida no serviço interno do setor público.

O presente tema da pesquisa tem a incumbência de buscar pontos relevantes dentro do setor público, dentre eles, a eficiência das técnicas de gestão de recursos humanos. A falta das eventuais técnicas pode levar a um grande descontrole organizacional, que tem ligação direta com a vida funcional dos servidores e, com isso, gerar também, influência na vida financeira do serviço público em geral.

Valendo-se desse tema, este trabalho irá identificar e analisar o fluxo das atividades da Gestão de Recursos Humanos, no que diz respeito as técnicas de Recursos Humanos no setor público.

O serviço público no seu âmbito geral apresenta no setor de Recursos Humanos várias técnicas de gestão de recursos humanos, pois cada setor público tem-se sua própria legislação, o que pode influenciar nesta diferença. Várias questões serão levantadas acerca das técnicas do setor de RH, considerando que tais informações são de grande relevância para a vida funcional de cada servidor.

Diante do exposto, segue o problema de pesquisa: As técnicas da Gestão de Recursos Humanos são pertinentes aos servidores públicos, favorecem a vida funcional dos servidores ou aos vários órgãos de fiscalização em diversas esferas governamentais. De acordo com Gil (2001, p. 24), “recursos humanos abrange um amplo leque de atividades, como de recrutamento de pessoal, descrição de cargos, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho etc.”.

Promover a seleção e recrutamento de pessoal para o provimento de cargos e preenchimento de empregos; Elaborar e executar, direta e subsidiariamente, programas de formação, aperfeiçoamento e treinamento de pessoal; Emitir pareceres e informações em processos que envolvam matéria relativa à legislação de pessoal; Proceder à integração do pessoal recém-admitido; Manter atualizados os dados cadastrais dos servidores e demais documentos pertinentes ao RH, compilando informações quando solicitadas; Identificar, junto às respectivas chefias, as deficiências no trabalho, com vista a programas de aperfeiçoamento e/ou remanejamento de pessoal; Qualidade de vida no trabalho (QVT); Saúde e bem estar; Avaliação de desempenho, pesquisa de clima organizacional, bem como executar outras atividades inerentes ao RH, são algumas técnicas de RH que devem ser aplicadas somente no setor público.

Sendo assim, tem-se como finalidade a identificação da eficiência das técnicas de recursos humanos aos servidores, buscando mostrar todos os procedimentos exatos para

um bom entendimento das técnicas no setor. Este estudo tem como objetivo geral elaborar parâmetro de incidência das técnicas de Gestão de Recursos Humanos no setor público.

A fim de atingir o objetivo geral proposto são estabelecidos os seguintes objetivos específicos: Realizar pesquisa bibliográfica sobre o tema “as técnicas de recursos humanos no setor público”, para aderir conceituação, processo evolutivo e características para ênfase no local que irá ser estudado e aplicado; Relatar as exigências legais no que diz respeito aos procedimentos de admissão dos servidores; Monstrar a factibilidade do projeto para melhoria da vida funcional dos servidores públicos; Descrever a funcionalidade das técnicas de RH para a melhoria da vida organizacional do setor público; Associar a funcionalidade do projeto para demonstrar com clareza as técnicas que são atribuídas ao setor de Rh no serviço público, de forma a viabilizar o sucesso do mesmo.

Sendo o foco da pesquisa a análise da eficiência e da importância das técnicas de RH no setor de recursos humanos, a hipótese levantada por esta pesquisa é se a inexistência de um planejamento de melhorias na vida funcional dos servidores gera a falta de integração do corpo de servidores, tendo em vista a importância de cada um como agente de transformação da sociedade.

2 METODOLOGIA

Inicialmente foi realizada uma extensa pesquisa bibliográfica, de modo a conhecer os aspectos que norteiam e caracterizam o RH, a cerca dos demais aspectos ligados ao assunto, tais como gestão de pessoas ou GRH, motivação organizacional, QVT e, por fim, os controles pertinentes à área de RH.

Quanto aos objetivos esta pesquisa é do tipo descritiva e qualitativa, que de acordo com Gil (2001), tem como objetivo principal a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis.

3 DESENVOLVIMENTO

O surgimento da multinacionalização e os vários acontecimentos que sucederam, nos últimos tempos, modificando o mundo e o Brasil, fizeram com que novas ideias e pensamentos fosse gerado, não só no setor privado, mas também no setor público. Diante disso, é possível afirmar que a procura por atributos como a qualidade, essência, virtude,

talento e por resultados excelentes acaba impondo, ao setor público e sua administração, um encadeamento de desafios, especialmente no âmbito da gestão de RH. Considerando tal importância, Ribeiro (2005) contribuiu:

Com a globalização dos negócios, o desenvolvimento tecnológico, o forte impacto da mudança e o intenso movimento por qualidade e produtividade, surgiu um eloquente constatação na maioria das organizações: o grande diferencial, a principal vantagem competitiva das empresas decorre das pessoas que mantêm e conservam o status – que geram e fortalecem a inovação e o que deveria vir a ser. São pessoas que produzem, vendem, servem o cliente, tomam decisões, lideram, motivam, comunicam, supervisionam, gerenciam e dirigem os negócios das empresas (RIBEIRO, 2005, p. 4).

No setor público, a gestão de RH tem como finalidade adaptar os princípios da Administração Pública. Contemporaneamente, o alcance e o suporte de um quadro de funcionários bem estruturado, servidores capacitados e determinados, tornou-se essencial, principalmente por ser fiscalizado pelos órgãos competentes, que são exigidos pela sociedade, que está cada vez mais certa do conhecimento adquirido das funções do papel que o Estado atualmente tem.

No momento atual a administração pública é mais cobrada no que tange a aplicação das ferramentas já utilizadas no setor público. Confrontando a gestão pública com a gestão privada, presume-se que a diferença é que a gestão pública é submissa à leis específicas da legislação vigente e à delimitações políticas das quais a gestão privada não tem. Além disso, outro fator importante é a transparência devida da administração pública, que é o que diferencia do âmbito privado, pois ela é obrigada a publicar tudo o que é feito (imprescindível; a que diz respeito ao pessoal, compras, licitações e concurso).

Ao mencionar à Gestão de Pessoas no setor público, pode-se dizer que é o esforço voltado para o suprimento, a manutenção e o desenvolvimento do servidor nas organizações públicas, em conformidade com os princípios constitucionais e legais, observadas as necessidades e condições do ambiente em que se inserem.

Observando ao que se refere a administração de Recursos Humanos do setor público, pode-se dizer que a mesma apresenta particularidades que o setor privado não tem, nas quais generalizando, são oriundas da própria estrutura dos seus órgãos. O que concede que qualquer indivíduo possa concorrer com igualdade aos cargos públicos.

A gestão estratégica do Recurso Humano pode ser compreendida como a definição de políticas e diretrizes em relação aos recursos humanos para aumentar a

habilidade dos servidores – e, por consequência, do próprio órgão público – para realizar seu trabalho de modo a alcançar seus objetivos. (DUTRA, 2009, p. 40 *apud* VIEIRA, 2015, p. 84).

Vários desafios são impostos à gestão pública no setor de Recursos Humanos: a adequação do quadro dos funcionários à dimensão da máquina estatal; a harmonia entre despesas com pessoal e o orçamento estimado para cada área do governo; a facilitação das rotinas de trabalho; e a logística do avanço do número de cargos públicos. Em contrapartida a esses desafios, tem-se soluções possíveis que já são implantadas no setor de Recursos Humanos, tais como: o estabelecimento do plano de carreira específico que seja compatível ao Estado e aqueles que trabalham para o mesmo; a elaboração do plano salarial pertinente ao orçamento estatal; a instauração de políticas direcionadas para o desenvolvimento, a capacitação, a absorção e treinamento de servidores, estimulando, simultaneamente, a satisfação e o desempenho dos servidores públicos. Pires (2005) ressaltou que:

O desenvolvimento de competências profissionais ou humanas é um processo de aprendizagem que visa suprir o hiato entre os conhecimentos, as habilidades e as atitudes requeridos pelo órgão público e os apresentados pelos servidores. Estabelecidas em função do cargo ou da posição ocupada pelo indivíduo na organização, essas competências remetem, sob a ótica da qualificação profissional, não apenas aos saberes cognitivos e técnicos, mas também aos saberes em ação, ou seja, à capacidade de os servidores resolverem problemas, de lidarem com situações imprevistas e de compartilharem e transferirem conhecimentos (PIRES, 2005, p. 36).

Segundo Gil (2001, p.17), “Gestão de Pessoas é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos, tanto organizacionais quanto individuais”. Além disso, será necessária a implantação, na administração pública, de ações gerenciais capazes de ensejar uma gestão de recursos humanos diferente daquela observada na antiga administração burocrática.

Dessa maneira, considera-se que ao dirigir e aplicar essas e outras políticas de gestão administrativa e de pessoal, a maioria dos desafios devidos à administração pública serão absolutos e, com fundamento, serão suficientes para propiciar eficiência da gestão pública e contentamento dos cidadãos. Chiavenato (1999, p. 12), conceituou Recursos Humanos como “o modo como a organização opera suas atividades de recrutamento, seleção, treinamento, remuneração, benefícios, comunicação, higiene e segurança do trabalho”.

3.1 Recrutamento e Seleção

A Administração Pública tem sua própria maneira de recrutamento e seleção estabelecidas em dispositivos legais fundamentadas na Constituição Federal. O recrutamento consiste em atrair, agregar, conquistar, trazer e agrupar, todo esse conjunto de técnicas que visa buscar pessoas com potencial. Seguindo a mesma linha de raciocínio, tem-se a seleção que significa comparar as competências e listar conforme a experiência do candidato e conhecimento técnico para o devido cargo conforme edital. Conforme Chiavenato (2010, p. 114), “O recrutamento corresponde ao processo pelo qual a organização atrai candidatos no RH para abastecer seu processo seletivo”. “A seleção de pessoas funciona como uma espécie de filtro que permite que apenas algumas pessoas possam ingressar na organização: aquelas que apresentam características desejadas pela organização” (CHIAVENATO, 2010, p. 133).

O processo de recrutamento e seleção na gestão pública ocorre por publicação de um edital elaborado pelo órgão que tem a necessidade de convocar pessoas para ocupar as vagas descritas. Conforme Alexandrino e Paulo (2011, p. 77), “Avalia-se Agente Público todo aquele que exerce por eleição, por nomeação, por indicação, por contratação ou por designação, mandato, cargo comissionado, emprego ou função pública”.

Mandato é a homologação que uma pessoa recebe do setor público para exercer em seu nome um direito ou obrigação. Esta definição encontra-se inserida Lei Federal nº 10.406/2002 que institui o Código Civil Brasileiro, mais precisamente no artigo 635 nestes termos: “Art. 653. Opera-se o mandato quando alguém recebe de outrem poderes para, em seu nome, praticar atos ou administrar interesses. A procuração é o instrumento do mandato” (BRASIL, 2008, p. 217).

O recrutamento para esse cargo se dá por meio de abertura para registro de candidatura pelos Tribunais Regionais Eleitorais, e a seleção ocorre quando os eleitores, ou seja, sociedade compara e escolhe seus governantes.

Cargo Público, essa técnica de cargo é através de concurso público, por meio de provas ou provas e títulos, que é regido por um edital publicado no diário oficial do Estado ao qual abre disponibilidade do concurso ou a nível federal, sendo publicado no diário oficial da União. Esse edital é a lei que rege todo o processo para tal técnica. Conta para o recrutamento a publicação deste edital, a fim do conhecimento geral da sociedade. A seleção é mediante a aplicação de provas e comprovação de títulos, o qual se dá a

classificação dos candidatos para os devidos cargos almejados.

Utilizando-se como base a Lei Federal nº 8112/1990 que dispõe sobre o Regime Jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, em seu artigo 5º traz:

Art. 5º São requisitos básicos para investidura em cargo público:

I - a nacionalidade brasileira;

II - o gozo dos direitos políticos;

III - a quitação com as obrigações militares e eleitorais;

IV - o nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo;

V - a idade mínima de dezoito anos;

VI - aptidão física e mental (BRASIL, 2008, p. 73-74).

Emprego Público é o cargo preenchido através de processo seletivo, regido pela CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), o empregado é considerado um servidor público, porém não tem estabilidade de permanência empregatícia. O recrutamento atende ao processo seletivo, do qual são promovidos por titulação, e tempo de experiência na área disputada. E a seleção é a contratação feita por meio da classificação, conforme a necessidade do setor público. Para essa técnica também rege o edital publicado.

Neste caso, Pires (2005) ressaltou:

Tendo em vista as peculiaridades dos processos seletivos das organizações públicas, conduzidos com o objetivo de elevar seus níveis de efetividade, é mister definir metodologias que permitam a elaboração de estratégias de recrutamento eficazes (PIRES, 2005, p. 23).

Cargo Comissionado é a forma de ocupação temporária por uma pessoa que não faz parte do quadro de funcionários da gestão pública. Para esse cargo não acontece a fase de recrutamento, somente a seleção, por intermédio de indicação e nomeação do gestor público. Por se tratar de um cargo indicado fica livre a nomeação e exoneração do servidor.

Os cargos em comissão e as funções de confiança são providos nos termos do inciso V do artigo 37 da Constituição Federal de 1988, conforme segue:

Art. 37;

V - as funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se

apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento (BRASIL, 2012, p. 36).

Função Pública é uma função que a administração coloca para ser executada, temporariamente, para colaborar com o poder público. O recrutamento e seleção não diferem muito do que já foi mencionado, anteriormente, no cargo comissionado. A diferença é única. Para que abrir vaga de um cargo ou emprego, sendo que a contratação é temporária? A administração pública entende então, que não há necessidade.

A Lei Federal nº 8.112 de 1990, que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das funções públicas federais, estabeleceu:

Art. 2º Para os efeitos desta Lei, servidor é a pessoa legalmente investida em cargo público. (...)

Art. 7º A investidura em cargo público ocorrerá com a posse (BRASIL, 2008, p. 74-75).

3.2 Aperfeiçoamento e Treinamento de Pessoal

Nos dias atuais, o grau de complexidade na execução de atividades é cada vez maior, no âmbito da administração pública, como reflexo, o servidor se vê obrigado a adequar-se a diversas atividades para realizar as atribuições do seu cargo de forma eficaz e eficiente. Em contrapartida, a Administração Pública necessita de políticas internas de capacitação e aperfeiçoamento de pessoal, visando um atendimento de qualidade, considerando a globalização e o surgimento de novas técnicas que interferem diretamente no cotidiano organizacional. Ao se referir ao aperfeiçoamento pessoal, Matos (1982) afirmou que:

Desenvolver recursos humanos não significa uma ação periódica de aprimorar o desempenho do exercício de certa função, mas um processo individual, grupal e organizacional permanente de autocrítica, descoberta e atualização do potencial de criatividade e realização humana em seus diversos níveis de manifestação (MATOS, 1982, p. 13).

Os planos de melhoria na qualidade de prestação do serviço público são consequências da capacitação e qualificação profissional, que geram boas perspectivas para o funcionário público, pois a evolução técnica dos serviços públicos prestados ao corpo social está vinculada à organização da instituição pública, que no passado recente não existia.

O treinamento é essencial na promoção de benefícios como: aperfeiçoamento do desempenho funcional, aumento da produtividade e aprimoramento das relações interpessoais, garantindo que as atividades-fim da administração pública sejam executadas adequadamente (TACHIZAWA, 2004 *apud* MANFREDINI; FROW; SELOW, 2015, p. 511).

Os programas de treinamentos podem ter objetivos distintos como incluir e agregar um funcionário recentemente ingressado a esfera pública, aprimorar seu exercício em um cargo, realocar o servidor ao novo cargo ou setor, beneficiar as relações interpessoais e internas, entre outras. As aplicações serão distinguidas e definidas nos estágios do processo de treinamento e aperfeiçoamento.

3.3 PLANO DE CARREIRA

A estabilidade é a questão assegurada em um plano de carreira no serviço público, é o mais almejado ao realizar um concurso para qualquer cargo na gestão pública. Ao prestar um concurso público ou participar de um processo seletivo, ou até mesmo outros modos de contratação, deve-se observar se ele proporciona o regime estatutário (o qual garante a estabilidade) ou regime celetista (o qual efetua contratos administrativos nos moldes da CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas). Ambos os regimes, o servidor poderá ingressar em um plano de carreira.

Bergue (2005, p. 217), conforme citado por Stefano; Uemura; Verri (2013, p. 66), ressaltou que “a estabilidade pode levar a um equilíbrio no sistema contribuindo a um clima organizacional favorável, menos sujeito a oscilações e crises entre pessoas ou grupos”.

Para entender o funcionamento do plano de carreira no setor público, deve-se buscar, estudar, perceber e comparar os editais dos concursos em geral, pois os diversos editais podem exigir e oferecer variados pontos que não se igualam, dando como exemplo, funções parecidas com diferentes remunerações, remunerações parecidas em diferentes graus de escolaridade, pois de modo geral os órgãos públicos possuem estatuto próprio, onde nele deve informar com detalhes o funcionamento do plano de carreira daquela instituição específica.

Araújo (2006, p. 124 *apud* Stefano; Uemura; Verri, 2013, p. 64) comparou o plano de carreira a uma estrada e mostrou que não existe, na verdade um caminho plano, asfaltado e

conservador que proporcionará o sucesso pessoal e profissional a quem o trilhar, referindo-se à trajetória profissional onde são encontradas dificuldades no desenvolvimento da carreira e a não existência de um padrão pré-estabelecido a ser seguido. O autor, segundo Stefano; Uemura; Verri (2013, p. 64), complementou que “o plano de carreira é fruto de uma sequência de eventos não tão simétricos, estando, portanto, em constante construção e, infelizmente, muitas vezes em “desconstrução”.

Todo esse processo de plano de carreira no setor público nada mais é do que a progressão funcional, que é a possibilidade a qual o órgão público proporciona aos servidores uma melhoria salarial, conforme o tempo laborativo na prestação de serviço àquele órgão. De modo geral, a cada período estabelecido pelo ente público, o servidor poderá progredir, não significando que ele exercerá outro cargo no serviço público, mas somente obterá uma elevação salarial. Esta progressão está protegida por normas próprias, podendo ser como um requisito para obtenção de tal progressão, a avaliação de desempenho em relação ao cargo exercido (STEFANO; UEMURA; VERRI, 2013).

A carreira de um servidor público tem seu prosseguimento de funções de cargos que os servidores assumem ao longo de sua caminhada profissional. Conflitos contemporâneos vêm atribuindo aos profissionais a responsabilidade pela administração de sua carreira, onde é necessário um alinhamento entre o servidor e a organização e o interesse entre as partes deve ser trabalhado em conjunto. Dessa forma, a carreira passa a ser constituída como uma negociação entre interesses pessoais dos servidores e das organizações. O profissional escolhe e planeja a sua própria carreira com a finalidade de idealizar seu desenvolvimento profissional.

A remuneração de um servidor será mediante a troca do serviço prestado por ele ao órgão público. De acordo com Bergue (2005), remuneração é “contraprestação pelo trabalho executado; a compensação pelo múnus realizado” (BERGUE, 2005, p. 229 *apud* Stefano; Uemura; Verri, 2013, p. 64).

3.4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – QVT

A produtividade no ambiente de trabalho tem relação direta com a condição de trabalho e com a estrutura econômica de uma empresa ou setor público, onde estabelece ligação direta com o aumento de produtividade com o ambiente de trabalho. O corpo

humano, apesar de sua imensa capacidade de adaptação, tem um rendimento muito maior quando o trabalho se dá em condições ótimas ou excelentes. Sempre que os trabalhadores são submetidos a horários de trabalho excessivos ou a más condições de trabalho em seu ambiente laboral, como por exemplo, locais mal iluminados ou mal ventilados diminui a sua produtividade.

De forma geral, as técnicas de administração de pessoal não têm valorizado de forma suficiente a segurança e higiene no trabalho e muito menos a ergonomia, que é um conjunto de conhecimentos científicos aplicados para se obter uma boa adaptação entre o homem e o trabalho através da produção de máquinas, ferramentas e dispositivos que possam ser usados adequadamente com segurança, eficiência e conforto. Limongi-França (2009, p. 275-276), conforme citado por Alfenas (2013, p. 40) esclareceu que:

[...] percepção de um bom clima organizacional, sentimento pessoal de bem-estar e felicidade, integração harmoniosa das pessoas e suas equipes, entre outros sinais do comportamento individual e coletivo sinalizam o perfil de uma empresa moderna. A empresa moderna que está integrada à visão de evolução social, econômica e sustentável, além do impacto positivo na imagem. Ampliar a visão e as práticas de promoção da saúde integradas à qualidade de vida é parte do grande movimento contemporâneo de humanização das condições de vida no trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 2009 *apud* ALFENAS, 2013, p. 40).

Os problemas com relação as condições de trabalho não ficaram restritos somente a época da Revolução Industrial. As restrições impostas pela tecnologia industrial moderna constituem fonte de insatisfação que se manifesta, sobretudo entre os trabalhadores encarregados pelas tarefas mais elementares, geralmente aquelas com caráter repetitivo e monótono. Desta forma, não só o meio ambiente de trabalho que exponha os trabalhadores a riscos profissionais graves pode constituir a causa direta de acidentes de trabalho e de doenças profissionais. A insatisfação dos trabalhadores e servidores em relação as condições de trabalho desfavoráveis podem, também, provocar uma redução quantitativa e qualitativa da produção, além de um aumento na rotatividade do pessoal e um elevado número de faltas e apresentação de atestados médicos que, por muitas vezes, necessita de encaminhamento ao auxílio doença.

O conceito bem-estar no ambiente laboral tem definição de conceito multidimensional, que tem envolvimento com o bem-estar psicológico durante as relações de trabalho. Com isso, as atitudes aplicadas em qualidade de vida no trabalho contemplam as áreas subjetivas do trabalhador que englobam sua postura em relação a vida, os cuidados com as práticas de lazer, saúde e a vida em sociedade. Na vida funcional, destaca

as ações em relação ao seu trabalho, recebimento de salários, oportunidades oferecidas em promoções funcionais, e a satisfação perante as condutas dos chefes e colegas. Em relação aos aspectos referentes ao trabalho, a criação de políticas empresariais de oferecimento de benefícios a saúde e segurança proveem comprometimento ao ambiente organizacional perante o trabalhador, gerando o bem-estar e a QVT - qualidade de vida no trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 2009 *apud* ALFENAS, 2013).

Cabe observar que a QVT necessita de ter forma interdisciplinar perante a organização empresarial, que deve trazer a segurança, a integridade física e psíquica, e promover a saúde e bem-estar. Porém, esses determinantes estão ligados ao gestor e sua política de gestão organizacional, que por muitas das vezes pode colocar barreiras ou não para potencializar os talentos individuais dos trabalhadores, melhorando o bem-estar no trabalho. Pode-se buscar elementos para contribuição do bem-estar no trabalho com o incentivo das reações, com a aplicação de exercícios de adaptabilidade e realce as virtudes pessoais.

A vida inicia sua estrutura no momento do trabalho e com ele se contempla uma esfera dimensional de grande representatividade em relação a mesma, interferindo nas condições subjetivas para o existir humano, havendo a necessidade de ética empresarial que permita, através de suas estratégias de organização, fortalecer as capacidades individuais do ser humano em relação ao ambiente de trabalho, durante toda sua passagem na organização, que por muitas das vezes, poderiam ser criados com uma boa conduta organizacional que tenha relação com as políticas de bem-estar no ambiente laboral, gerando, com isso, uma Qualidade de Vida no Trabalho, aumentando a produtividade e a melhor prestação do serviço público.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Gestão de Recursos Humanos no setor público é norteadada pelos princípios constitucionais, sua missão é ter o compromisso de atender aos anseios da população diante das transformações nos cenários da sociedade, das inovações tecnológicas que impactaram nas estruturas das organizações, a Administração de Recursos Humanos passou por transformações que resultaram na concepção de sua posição estratégica na esfera pública. A partir de tal elevação à função estratégica, a Gestão de Recursos Humanos nas organizações públicas, tem o objetivo de potencializar o capital humano nas

organizações, através de implantação de técnicas, políticas e práticas. É possível observar que também no setor público brasileiro houve mudanças no papel dos Recursos Humanos, originadas pelas conjunturas políticas, governos e pressões da própria sociedade por mudanças institucionais.

A partir dos estudos feitos, identificamos estratégias para Recursos Humanos no âmbito do Serviço Público, onde observamos a preocupação do Governo em estabelecer diálogo com os seus servidores, estruturar as carreiras, bem como promover a política integrada de recursos humanos, gestão por competências, baseada em qualificação e avaliação de desempenho, com a finalidade de atender os objetivos das organizações e assistência de qualidade à sociedade.

O objetivo de trabalho foi analisar as técnicas de Recursos Humanos que são aplicadas no setor público, mencionando detalhe de cada técnica de alguns principais métodos que são de atribuição do setor específico de RH, como recrutamento e seleção, aperfeiçoamento e treinamento de pessoal, plano de carreira dos servidores e qualidade de vida no trabalho. Pretendeu-se mostrar que essas técnicas, usualmente, utilizadas na esfera pública podem trazer bons resultados para o governo, tendo melhor aproveitamento na eficiência da busca do interesse público.

É possível compreender o quanto ainda se pode discutir sobre a realidade de órgãos administrativos que devem encontrar estratégias eficazes para alterar o trabalho de alguns funcionários que, por se sentirem estabelecidos pela efetivação, demonstram comodismo e tranquilidade mediante as atribuições a serem realizadas. Observou-se então, que não adianta apenas expandir estudos teóricos que argumentem essa realidade, mas que, por meio deles, consigam criar táticas avaliativas, com a finalidade de modificar a prática real de alguns órgãos públicos insuficientes em organicidade, dentre outras deficiências não menos importantes.

Os profissionais de recursos humanos são responsáveis em oferecer o suporte necessário para a gestão de pessoas, estabelecendo critérios a respeito de questões como: “[...] planejamento da força de trabalho; implementação de ações de desenvolvimento profissional; criação de carreiras e estruturas remuneratórias; avaliação de desempenho; gestão por competências, entre outros.” (ENAP, 2007 *apud* FILIPPIM; GEMELLI, 2010, p. 168).

Forneceu-se nesta pesquisa uma gama de informações bibliográficas apropriadas a auxiliar o entendimento do setor público e sua funcionalidade, no que diz respeito a gestão de RH e o desenvolvimento de suas técnicas que levem a administração pública a cumprir de fato o seu papel, possibilitando também, conhecer as necessidades atuais, não apenas

dos servidores mas de toda a administração pública.

A reflexão é o primeiro passo para a mudança. Dessa forma, analisar a importância da base conceitual de Recursos Humanos – teoria, técnicas e metodologias – está no centro dessa ciência, como no de qualquer outra ciência, uma vez que é de suma relevância para a decisão de novos rumos, ou seja, para uma conquista de identidade, de base epistemológica e de política de qualquer área, e não apenas na de Recursos Humanos do setor público.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICA

ALFENAS, R. A. S. **Qualidade de vida no trabalho na administração pública:** concepções de gestores e avaliação por subordinados. São João da Boa Vista, 2013. 222f. Dissertação (Mestrado Stricto Sensu em Desenvolvimento Sustentável e Qualidade de Vida) - Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino – UNIFAE.

ALEXANDRINO, M.; PAULO, V. **Direito Administrativo Descomplicado**. Rio de Janeiro: Impetus Editora, 2011, 174 p.

BRASIL. Código Civil (2002). **Código Civil brasileiro e legislação correlata**. 2 ed. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2008. 616 p.
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: 14 de nov. 2018.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Promulgada em 05 de outubro de 1988. 35 ed. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2012. 496 p. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 18 de set. 2018.

_____. **Legislação consolidada do servidor público**. 5 ed. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2008. 184 p.
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm>. Acesso em: 14 de nov. 2018.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. 3 ed. Rev. e atual. Rio de Janeiro: Campus, 2010. P. 103-166.

_____. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999. P. 01-47.

FILIPPIM, E. S.; GEMELLI, I. M. P. **Gestão de pessoas na administração pública: o desafio dos municípios**. RACE, Unoesc, v. 9, n. 1-2, jan./dez. 2010. p. 153-180.

Gil, A. C. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1 ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2001. 307 p.

MANFREDINI, R; FROM, D; SELEW, M. **A importância da Capacitação de Servidores no setor Público**. Curitiba, 2015.

MATOS, R. de A. **O desenvolvimento de recursos humanos na Administração Pública**. Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, v. 16, n.3, set. 1982.

PIRES, A. K. et al. **Gestão por competências em organizações de governo**. Brasília: ENAP, 2005. 100 p.

RIBEIRO, A. L. **Gestão de Pessoas**. 7. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2005. 311 p.

STEFANO, S; UEMURA, A; VERRI. **Cargos, Carreiras e Salários: Um estudo em uma instituição de Ensino Superior Pública**. Revista de Carreiras e Pessoas, São Paulo, v. 3, n. 3, nov. 2013. Disponível em:
<<https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/viewFile/17676/13180>> Acesso em: 07 de nov. 2018.

VIEIRA, M. S. **Gestão Estratégica de Pessoas na Administração Pública**: um estudo de caso na Secretaria Municipal de Saúde de Brumado/BA. Revista NAU Social, v. 5, n. 9, p. 83-95, nov. 2014/abr.2015

SOBRE OS AUTORES:

AUTOR 1:Graduada em Administração - Faculdade Metropolitana São Carlos – FAMESC campus Bom Jesus, kawanna_pib@hotmail.com

AUTOR 2: Graduada em Administração - Faculdade Metropolitana São Carlos –FAMESC campus Bom Jesus, bricia_pessanha@hotmail.com

AUTOR 3:Professora Orientadora. Mestra em Economia Empresarial pela Universidade Cândido Mendes. Professora do Curso de Graduação Administração e do Curso de Bacharelado em Medicina na Faculdade Metropolitana São Carlos –FAMESC campus Bom Jesus, calmeidamoraesbastos@gmail.com