

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

CAMILO, Leandro Rennê¹
BITTENCOURT, Valkíria Silva²

RESUMO

Os setor público aparenta não ter grandes aproveitamentos dos serviços do setor de recursos humanos, mas o mesmo pode ser de grande importância para estratégias organizacionais necessárias nos serviços públicos. Diante disso, o objetivo geral desse trabalho é verificar as funcionalidades da gestão de recursos humanos na administração pública seguindo os modelos de carreiras no mesmo. Para tanto teve como objetivos específicos analisar os modelos de carreira na administração pública e igualmente a trajetória dos recursos humanos no setor público. Usou como método de pesquisa, a análise bibliográfica de artigos e periódicos das principais plataformas de pesquisa atuais, onde analisou os principais, referente ao tema. Conclui que após reformas na gestão pública houve uma mudança significativa no setor de RH onde deixaram de ser apenas responsáveis por pagamentos e assuntos de pouca importância, para ser responsáveis por estratégias administrativas visando planos de carreiras e melhores alocações de pessoal de acordo com o nível educacional.

PALAVRAS-CHAVE: Administração pública; Recursos Humanos; Gestão pública.

ABSTRACT

The public sector does not seem to have great use of the services of the human resources sector, but the same can be of great importance for organizational strategies needed in public services. Therefore, the general objective of this work is to verify the functionalities of human resources management in public administration following the career models in the same. For that, it had as specific objectives to analyze the career models in public administration and also the trajectory of human resources in the public sector. It used as a research method, the bibliographic analysis of articles and journals from the main current research platforms, where it analyzed the main ones, referring to the theme. It concludes that after reforms in public management there was a significant change in the HR sector where they are no longer responsible for payments and unimportant matters, to be responsible for administrative strategies aimed at career plans and better staff allocations according to educational level. .

KEYWORDS: Public administration; Human Resources; Public Management.

¹ Prof. Me. Leandro Rennê Camilo. Formado em Administração de Empresas/Ciências Contábeis.

Especialista em Gestão Estratégica de Negócios e Mestre em Agronegócios pela UFGD. Email: leandro@lscsultorias.com.br.

² Pós Graduada na FACULDADE DE EDUCAÇÃO, TECNOLOGIA E ADMINISTRAÇÃO DE CAARAPÓ.

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

INTRODUÇÃO

Atualmente vivemos em um mundo onde os desafios são frequentes, diante disso as empresas estão se inovando e buscando melhorar sua forma de contratação á fim de terem em sua disposição pessoas realmente capazes para se desenvolverem e colaborarem para o crescimento pessoal juntamente com o crescimento da empresa.

Logo o processo de recrutamento e seleção tem se mostrado uma importante ferramenta estratégica para que os objetivos organizacionais sejam alcançados, pois surge como uma forma de conhecer a capacidade do candidato de realizar sua função de forma eficaz.

O setor de recursos humanos é o responsável pelo desenvolvimento humano na empresa ou instituição, a atuação desse setor abrange o ambiente interno da organização dos funcionários. A área de recursos humanos dentro de uma empresa é extremamente importante, pois auxilia, assessorando os setores, desenvolvendo regras e diretrizes capazes de solucionar problemas específicos com o quadro funcional afim de manter a organização.

No setor público o recursos humanos tem uma função menos abrangente no que diz respeito ao recrutamento, tendo em vista que isso de da através de concurso público, mas no que diz respeito a seleção ela pode ocorrer através de características necessárias e grau de formação do candidato levando em conta as necessidades de cada setor.

Diante disso, o objetivo geral desse trabalho é verificar as funcionalidades da gestão de recursos humanos na administração pública seguindo os modelos de carreiras no mesmo. Para tanto tem-se como objetivos específicos analisar os modelos de carreira na administração pública e igualmente a trajetória dos recursos humanos no setor público.

Este trabalho torna-se relevante, pois procura saber mais sobre uma área pouco valorizada no setor público, onde por muitas vezes foi tida como uma área sem utilidade, logo esse trabalho busca averiguar de fato as funcionalidades dos recursos humanos e sua trajetória no setor público.

Por conseguinte este estudo obteve suas informações por meio da pesquisa bibliográfica, onde os dados e informações foram obtidos em livros, publicações e periódicos, onde baseia-se em fontes secundárias de informação.

Continuamente esta pesquisa caracteriza-se também em uma pesquisa exploratória, pois tem como objetivo investigar e analisar por meio de uma pesquisa teórica os sistemas de informação em saúde.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1. Modelos de carreiras na Administração Pública

2.2.1 Modelo Clássico

O modelo clássico da administração pública estabelece uma separação dos poderes públicos, onde a partir de tal ato desenvolve-se o direito administrativo, o qual vem estabelecer o estatuto dos funcionários públicos, que reflete um conjunto de direitos e deveres dos trabalhadores da Administração Pública (TEIXEIRA, 2012).

Logo com a implementação dos direitos e deveres dos servidores resulta-se no modelo estatutário, com a finalidade de preservar o caráter do serviço na relação entre empregador e o empregado, juntamente com as funções de soberania e de segurança do estado (TEIXEIRA, 2012).

Weber (1946) estudou os critérios de recrutamento e seleção dos funcionários públicos, juntamente com seus direitos e deveres e afirma que os mesmos deveriam ser organizados de forma hierárquica, sendo selecionados com base nas suas qualificações técnicas, em conjunto deve haver um sistema de promoções com base no tempo de serviço e desempenho.

No entanto Bourgon (2008) menciona que a forma de admissão no funcionalismo público se dá através de habilidades acadêmicas e exames de admissão, assim os candidatos recrutados são incorporados em função das necessidades de cada organização a fim de desempenhar funções de determinada carreira, devendo respeitar um estatuto disciplinar que pode garantir no futuro uma progressão na carreira.

Apesar de pensadores da era Taylorismo defenderem que os servidores públicos deviam ser como máquinas calculando os movimentos para um melhor desempenho, Downs (1967) caminha ao contrário dos mesmos, acreditando que os mesmos não devem ser tidos como meras peças de máquinas e sim pessoas que possuem pensamentos próprios.

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Toda via o modelo tradicional de carreira pública constituiu na proteção dos valores fundamentais para satisfazer as necessidades coletivas, adotando um sistema vitalício, estatutário, estável e com pouca flexibilidade, no entanto isso gerou o aumento nas funções do Estado juntamente o aumento da despesa pública surgindo assim uma crise econômica que originou um movimento de reforma do Estado e da Administração Pública (Aucoin, 1990).

Com o aumento da despesa pública e o a necessidade de aumentar a eficiência do sistema administrativo, viu-se a necessidade da criação de um Estado com mínima intervenção possível na atividade econômica e social (CROZIER, 1987).

Conseqüentemente Araújo (1993) afirma que a reforma administrativa surgiu como forma de mudar o destino e ajustar a estrutura do funcionamento administrativo dentro do contexto político e social a fim de superar a falta de comunicação nas relações entre os cidadãos e a administração do Estado.

Rocha (1995) expõe que a reforma administrativa buscou uma mudança de estruturas administrativas juntamente com uma redução da intervenção do Estado conseqüentemente busca um relacionamento melhor entre a administração e os cidadãos consumidores dos serviços públicos.

Dessa forma a nova Administração centra-se na necessidade de tornar-se mais profissional, eficiente e sensível às mudanças externas focando na eficiência das organizações (TEIXEIRA, 2012).

Toda via a reforma surge como uma oportunidade de mudanças para os funcionários públicos proporcionando servirem o interesse próprio, por conseguinte ganhos de produtividade, qualidade dos serviços com transparência e equidade (POLLITT; 2001).

A reforma traz como consequência a dúvida de como ela foi realizada e se a mesma foi capaz de poupar o dinheiro dos cofres públicos e aumentou a eficácia na prestação de serviço (BOUCKAERT, 2006). Toda via existe muitos fatores políticos por trás das reformas que aconteceram, onde visavam promover a eficiência dos serviços e diminuir as dificuldades financeiras do Estado.

2.2.2 Modelo Empregatício

Com a reforma administrativa acontece a transição do Estado de Providência para o estado Managerial, onde tem como objetivos essenciais a

remodelação do ambiente da função pública onde surge uma nova forma de contratação nos serviços públicos que se aproxima do modo do setor privado, contrariando dessa forma o modelo burocrático administrativo (TEIXEIRA, 2012).

Sendo assim Demmke (2008) realça a exigência cada vez maior por parte dos cidadãos, por aumento na qualidade dos serviços prestados aos mesmos além de transparência e integridade. Juntamente com essas mudanças o regime de carreira passa para um regime de emprego e a segurança de um emprego vitalício diminui progressivamente.

De acordo com Aucoin (1995) o novo modelo de emprego surge como uma forma de cortar custos, aumentar a produtividade, melhorar a flexibilidade na gestão de recursos humanos.

Conseqüentemente houve mudanças consistentes nos modelos de carreira para o modelo de emprego, onde o modelo de carreira depende de requisitos acadêmicos para a entrada, tem uma garantia vitalícia e tem direitos e deveres previstos em lei, diferente do modelo de emprego que depende muito de acordos e contratos (DEMMKE; POLET, 1996). Dessa forma a nova gestão pública iniciou-se para acabar com a exclusividade do sistema de carreira, havendo então uma descentralização do sistema e um aumento da concorrência.

2.2 Recursos Humanos no Setor Público

Segundo Rocha (2007) a reforma da Administração ocorrida nos anos 80 e 90 trouxe grandes alterações nos que diz respeito aos recursos humanos surgindo então uma descentralização da gestão de pessoal, conseqüentemente desarticulando as estruturas de carreira juntamente com a redução de pessoal.

Logo com a Nova Gestão Pública surge uma tendência de profissionalização dos regimes de empregos públicos baseado na nomeação com o propósito de aproximar do modelo de emprego privado, focando na eficiência e economia para uma diminuição dos custos operacionais, causando assim um grande impacto na gestão de recursos humanos migrando de uma gestão de recursos humanos estável em carreiras para recursos humanos que foca mais no sistema de emprego (TEIXEIRA, 2012).

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Os recursos humanos sempre foram ferramentas importantes para a obtenção de vantagens competitivas e visão estratégica no setor privado, no entanto no setor público não se tinha muita utilidade até surgir às preocupações de conduzir os recursos humanos de uma forma mais estratégica (MENDES, 2012).

O novo modelo de gestão no aparelho do Estado necessita de um corpo de funcionários públicos preparado para atender a demanda dos cidadãos para concretizar as mudanças, para tanto as formas de organização mais flexível possibilita uma gestão de recursos humanos mais flexíveis onde possibilita a adoção de estruturas inovadoras de desenvolvimento e incentivos juntamente com cobrança de resultados (MARCONI, 2004).

Marconi (2004) cita que o papel comum dos recursos humanos do governo prioriza as rotinas de processamento de tarefas administrativas relacionadas ao pagamento, regras e outros regulamentos relativos ao tema. O autor cita ainda que mesmo com todas as mudanças ocorridas no que se diz respeito aos recursos humanos, muitos órgãos públicos ainda conta com esse papel limitado de departamento pessoal.

Antes de qualquer reforma gerencial, já era buscado um modelo de gestão capaz de suprir as necessidades do setor público, e que pudesse diferenciar o bem público do privado, esse modelo surgiu no Brasil na década de 30 e ficou conhecido como modelo burocrático. Essa busca se dava a fim de diminuir favorecimentos para ingresso no serviço público (MARCONI, 2004).

A área de gestão de recursos humanos é responsável por estratégias de recrutamento e seleção de pessoas de forma rápida de servidores competentes e qualificados alocando-os de forma eficiente a fim de suprir as necessidades do setor e manter o orçamento. O concurso público é a principal forma de recrutamento dos órgãos públicos para a contratação tanto de estatutários quanto para regime de emprego público (MARCONI,2004).

CONCLUSÃO

Os recursos humanos é um setor muito importante no setor privado, pois é responsável pelo recrutamento e seleção de candidatos e classifica-los como aptos ou não aptos para determinados cargos, no entanto no setor público sempre foi tido como um setor de serviços ineficientes pois não tinha muito o que fazer.

Conseqüentemente após reformas na gestão pública houve uma mudança significativa no setor de RH onde deixaram de ser apenas responsáveis por pagamentos e assuntos de pouca importância, para ser responsáveis por estratégias administrativas visando planos de carreiras e melhores alocações de pessoal de acordo com o nível educacional. Toda via a gestão de recursos humanos passou a ter grande utilidades também na administração pública, trazendo visão estratégica para os serviços públicos.

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

REFERENCIAS

ARAÚJO, Joaquim Filipe. Tendências de Reforma da Administração Pública na Comunidade, particularmente em Portugal. Dissertação de Mestrado apresentada à Universidade do Minho para obtenção do grau de Mestre em Estudos Europeus. 1993.

AUCOIN, Peter. Administrative Reform in Public Management: Paradigms, Principles, Paradoxes and Pendulums. Governance, Vol. 3, Nº 2: 115-137. 1990.

BOUCKAERT, Geert; Halligan, John. 2006. A Framework for Comparative Analysis of Performance Management. Comunicação apresentada na Conferência Anual do Grupo Europeu da Administração Pública, Milan.

BOURGON, J. The Public Service of 2025 - Themes, Challenges and Trends: Human Resources Management Trends in OECD Countries. Quebec. 2008.

DEMMKE, Christoph; Henökl, Thomas; MOILANEN, Timo. 2008. What are Public Services Good at? Success of Public Services in the Field of Human Resource Management. Report to the 50th Meeting of the Directors-General of Public Services of the Member States of the European Union. European Institute of Public Administration

DE OLIVEIRA ROCHA, José António. **Gestão de recursos humanos na administração pública**. Escolar Editora, 2007.

DOWNS, Anthony. The life cycle of bureaus. In: Shafritz, Jay M. & Hyde, Albert(ed.). Classics of Public Administration. 3 ed. California, Wadsworth Publishing Company, 1991, p. 305-318.

MARCONI, Nelson. Gestão de recursos humanos nas organizações sociais. In: **IX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Anais... Madrid**. 2004.

MENDES, Inácio Manuel. Gestão estratégica de recursos humanos na Administração Pública. 2012.

POLLITT, Christopher. Convergence: the useful myth? in Public Administration, Vol. 79, Nº 4. pp. 933-947. 2001.

TEIXEIRA, Carmem Olívia. **Gestão de recursos humanos na Administração Pública**. 2012. Tese de Doutorado. Instituto Politécnico de Bragança, Escola Superior de Tecnologia e Gestão.

WEBER, Max Bureaucracy, in Essays in Sociology. Oxford University Press.1946.