

## PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS: UMA ANÁLISE NA SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS DA PREFEITURA MUNICIPAL DE PENTECOSTE-CE.

Natanael do Nascimento Viana Sousa<sup>1</sup>, Jaqueline da Silva Viana<sup>2</sup>, Maria Roniele Paiva do Nascimento<sup>3</sup>, Álvaro Carlos da Silva Costa<sup>4</sup>, João Coelho da Silva Neto<sup>5</sup>

**Resumo:** No setor público, a Gestão de Pessoas (GP) possui um papel de extrema importância, pois suas ações têm reflexo no atendimento ao cidadão, que por ser usuário de serviços públicos, espera ser bem recepcionado e que seus problemas e necessidades sejam atendidas. O campo de estudo desta pesquisa é a Prefeitura Municipal de Pentecoste-CE, esta cidade está localizada na região do Médio Curu, a 89 km da capital cearense: Fortaleza. Visando identificar as práticas de Gestão de Pessoas na Secretaria de Administração e Finanças da referida prefeitura foi realizado em primeiro plano um levantamento bibliográfico sobre informações acerca do município e da própria GP e em seguida foi realizada uma entrevista com o então Secretário Paulo Sérgio Santos. A entrevista aconteceu no dia 19 de março de 2016 na sede da Prefeitura. Após a entrevista têm-se que a Prefeitura desenvolve três práticas de GP: informatização do setor pessoal; capacitações para os servidores; descentralização das responsabilidades das secretarias do município. Com a análise dessas práticas pode-se inferir que a Prefeitura de Pentecoste na sua atual gestão adota práticas de GP consideradas boas, pois ao apresentar os resultados vê-se que o município melhorou, pois com a realocação de pessoal, o serviço ficou mais eficiente; os procedimentos internos passaram a ser protocolados, tornando o setor mais organizado e os servidores estão bem preparados já que recebem as capacitações, a fim de qualifica-los para realizar um excelente trabalho no órgão público que são vinculados.

**Palavras-chave:** Gestão de pessoas, Setor público, Pentecoste-CE.

---

<sup>1</sup> Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira, Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, e-mail: natanaelviana@aluno.unilab.edu.br

<sup>2</sup> Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira, Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, e-mail: jackepco@gmail.com

<sup>3</sup> Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira, Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, e-mail: jackepco@gmail.com

<sup>4</sup> Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira, Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, e-mail:

<sup>5</sup> Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira, Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Docente Orientador, e-mail: joao.coelho@unilab.edu.br.

## INTRODUÇÃO

O município de Pentecoste, no estado do Ceará está localizado na região do Médio Curu, a 89 km de Fortaleza e faz divisa com os municípios de São Gonçalo do Amarante, Apuiáres, Umirim entre outros. Segundo os dados do último censo, a cidade possui 35.400 habitantes, sendo as fontes de renda de seus munícipes provenientes da pesca, agricultura, do serviço público, comércio e de duas fábricas de calçados instaladas no município. A administração municipal é subdividida em nove secretárias. A secretária onde foi realizada a análise é a de Administração e Finanças sob a responsabilidade do então secretário Paulo Sérgio Santos.

A Gestão de Pessoas está intrinsecamente ligada à eficiência da organização. Sabe-se que a gestão deve estar orientada para resultados, com mecanismos que levem aos objetivos traçados (GEMELLI & FILIPPIM, 2010). No setor público, a Gestão de Pessoas possui um papel de extrema importância, pois suas ações têm reflexo no atendimento ao cidadão, que por ser usuário de serviços públicos, espera ser bem recepcionado e que seus problemas e necessidades sejam atendidas.

Os servidores públicos, seja da esfera federal, estadual ou municipal são os que lidam diretamente com o povo, pois o cidadão ao procurar por um serviço, a depender da questão, encontrará pela frente as pessoas dessas esferas. Sobre a Gestão de Pessoas, Gemelli & Filippim (2010) afirmam que “[...] é ela responsável em analisar as qualidades e habilidades de cada servidor, para encaminhá-lo ao setor no qual melhor desenvolva suas atribuições, gerando um atendimento de excelência à população”. Sendo assim, estes servidores devem estar preparados e motivados para atender ao cidadão.

A Gestão de Pessoas dentro da organização pública não pode ficar restrita, simplesmente em administrar a folha de pagamento, a concessão de férias e demais benefícios. Precisa ir além, preocupando-se em capacitar constantemente seus servidores, agregando valor ao serviço ofertado a população. O setor público ao investir em treinamento e desenvolvimento dos servidores, proporciona melhoria das habilidades e competências do seu quadro de pessoal.

Ao mostrar respeito e preocupação para com os seus servidores, a organização ganha o comprometimento dos mesmos, que ao sentirem-se pertencentes tornam-se mais comprometidos com objetivos, missão e visão da organização, o que resultará num melhor desempenho do servidor. Salienta Ribeiro (2015) que “A motivação é uma estratégia que,

através da conscientização e incentivo do servidor público, permite a ele cumprir com zelo e empenho as atividades institucionais”.

## **METODOLOGIA**

Este trabalho tem como característica uma pesquisa qualitativa. Primeiramente foi realizado um levantamento bibliográfico sobre a Gestão de Pessoas e sobre o município, e em seguida foi realizada uma entrevista com base em roteiro semiestruturado, com o secretário de Administração e Finanças na sede da Prefeitura Municipal de Pentecoste, buscando identificar as práticas de Gestão de Pessoas adotadas neste órgão público.

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

No dia 19 de março de 2016, às 10:00 foi realizada a entrevista com o Secretário de Administração e Finanças de Pentecoste, Paulo Sérgio Santos. Foram feitas algumas perguntas sobre a gestão de pessoas. A primeira pergunta dizia respeito a quais práticas de gestão são desenvolvidas na prefeitura. O Secretário então respondeu que foi informatizar o setor pessoal, pois foi constatado que os dados dos servidores da prefeitura estavam desatualizados, e antes eram feitos manualmente, dessa maneira, por meio de um sistema foi feito o recadastramento dos servidores, no qual todos precisaram levar toda a documentação necessária, como se estivesse ingressando como servidores naquele momento, esse procedimento também foi importante para saber quais os servidores estavam afastados, os que já estavam aptos a se aposentar, se não existia nenhum servidor “fantasma”, etc. Disse também que nesse processo de informatização, o programa da folha de pagamento foi trocado por outro e além disso, os serviços solicitados pelos funcionários, como férias, licenças, aposentadoria, passaram a ser através de protocolos, para garantir aos servidores seus direitos.

Outra prática importante, segundo o secretário, relaciona-se as capacitações para os servidores, que servem para motivá-los e qualifica-los para resultar em uma melhor prestação de serviços, pois se é trabalhada as relações, o atendimento e a atenção às pessoas. Essas capacitações são direcionadas, por exemplo, para os servidores da Educação, da Saúde e do Turismo. Por fim, o mesmo informa que houve mais uma prática na prefeitura, a descentralização das responsabilidades, não só a Secretaria de Administração e Finanças se responsabiliza em fazer o controle de todos os servidores da Educação, da Saúde, do Turismo,

etc., mas cada secretaria passa a ter essa função, respondendo inclusive judicialmente, se necessário.

Outro questionamento foi sobre se há algum controle para saber se essas práticas estão funcionando de fato. O Secretário explicou que esse controle é realizado pelos chefes de cada departamento, e através dos resultados alcançados, o que estaria dando credibilidades às ações realizadas.

Em seguida, o Secretário foi questionado sobre se há a participação dos servidores nas tomadas de decisão, o mesmo afirmou que existe um canal para participação da sociedade, que são os conselhos: da merenda, FUNDEB, saúde, segurança, etc., para formação mista entre sociedade civil, ONG's, governo e poder legislativo, além disso, segundo o mesmo comenta, as questões são demandadas de forma democrática, o município precisa elaborar suas políticas públicas e para isso solicitam a participação desses conselhos, e para isso, a gestão atual reativou alguns conselhos, até então desativados, e mantém diálogo com o sindicato dos servidores públicos de Pentecoste.

Em relação as dificuldades enfrentadas para realizar a gestão de pessoas na Prefeitura, foi explicado que sempre há a vontade de fazer mais ações para esse fim, contudo o orçamento não permite porque a arrecadação é insuficiente, pois a prefeitura se mantém com repasses de outros entes públicos, e como foi colocado antes, a resistência inicial dos servidores que precisaram ser realocados.

Enfim, o Secretário tratou, no que concerne ao que pode ser feito para melhorar ainda mais a gestão de pessoas na prefeitura, que devem haver mais capacitações contínuas e ter como foco a humanização, a fim de os servidores realizarem um excelente trabalho, e também para que possam entender seus direitos e deveres, por exemplo, ele não pode achar que se sair de licença não remunerada pode voltar quando quiser. Além disso, o mesmo nos disponibilizou material fotográfico para auxiliar em nossa pesquisa.

## CONCLUSÕES

Por meio da entrevista com o Secretário de Administração e Finanças, podemos perceber que algumas perguntas acabaram não sendo respondidas, seja porque não entendeu o questionamento, ou outro motivo, o que culminou na não resposta. Além disso, foi percebido que as práticas realizadas de gestão de pessoas são consideradas boas, pois ao apresentar os

resultados vê-se que o município melhorou. Com a realocação de pessoal, o serviço ficou mais eficiente.

Através da segunda prática – a informatização do setor pessoal – resultou em atualizar o cadastro dos servidores, identificando quais deles estavam de fato exercendo suas funções, quais estavam próximos de se aposentar, quais estavam de licença, etc. Essa prática também possibilitou que os procedimentos internos passassem a ser protocolados.

Por meio da terceira prática os servidores foram capacitados para exercer suas funções, de forma mais satisfatória, realizando um bom atendimento, com foco nos serviços prestados aos cidadãos. Na quarta e última prática, a prefeitura descentralizou a responsabilidade de fazer o controle dos servidores, não sendo apenas a Secretária de Administração que realiza essa função, mas todas as secretarias.

Em caráter sugestivo, falamos da importância de se ter o Setor de Gestão Pessoas, para que mais ações voltadas para a gestão de pessoas possam ser pensadas e aplicadas, além de continuarem sendo controladas e avaliadas.

## AGRADECIMENTOS

Agradecemos ao Professor Doutor Orientador João Coelho da Silva Neto, pelo apoio e incentivo na realização deste trabalho, nos auxiliando o desenvolvimento

## REFERÊNCIAS

GEMELLI, Inês Maria Picoli; FILIPPIM, Eliane Salete. **Gestão de pessoas na administração pública: o desafio dos municípios**. 2010. Disponível em: <[www.spell.org.br/documentos/download/37630](http://www.spell.org.br/documentos/download/37630)>. Acesso em: 16 abr. 2016.

HISTÓRIAS, Ceará em Fotos e. **Pentecoste: Ceará**. 2012. Disponível em: <<http://cearaemfotos.blogspot.com.br/2012/11/pentecoste-ceara.html>>. Acesso em: 16 abr. 2016.

RIBEIRO, Guilherme Lacerda. **Gestão de Pessoas no Serviço Público**. 2015. Disponível em: <<http://www.artigos.com/artigos-academicos/18915-gestao-de-pessoas-no-servico-publico>>. Acesso em: 20 abr. 2016.

IBGE. Ceará - Pentecoste. 2010. Disponível em: <<http://cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?codmun=231070http://cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?codmun=231070>>. Acesso em: 16 mar. 2016.