

II SEMINÁRIO SOBRE GESTÃO DE PESSOAS NO SETOR PÚBLICO DESAFIOS DO DESENVOLVIMENTO GERENCIAL



Palestrante: Selma Serrano Amaral

- **Graduada** em Turismo;
- **Pós-graduada** em Administração Turística, em Gestão Universitária e em Administração e Educação Ambiental pelo Centro Universitário Monte Serrat – UNIMONTE;
- **Mestre em Administração** com ênfase em Administração de Recurso Humanos, Planejamento e Organização pelo Centro Universitário Monte Serrat – UNIMONTE;
- **M.B.A.** em Economia e Negócios do Turismo – **USP** – Universidade de São Paulo e **FIPE** – Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas;
- Atuando na Secretaria de Relações Governamentais da Prefeitura de São Vicente.

Estudo dos Recursos Humanos na Administração Pública: motivação dos funcionários do Horto Florestal de São Vicente – um estudo de caso.

Resumo:

Percebe-se que o lazer é de fundamental importância para o ser humano, mesmo quando através da realização de seu trabalho proporcione lazer a outros.

Ao apresentar o problema da pesquisa, considerou-se os seguintes questionamentos:

- até que ponto o tipo de tarefa exercida pelo servidor público o motiva a desempenhar da melhor forma suas atividades, independente da Organização Administrativa?

Após levantamentos dos dados extraídos das entrevistas aplicadas com servidores públicos municipais, e da pesquisa junto à literatura científica estudada, considerou-se a possibilidade de se motivar o servidor público, desde que ele seja elemento participante do processo de organização e desenvolvimento e, também, que tenha o reconhecimento profissional ao qual tem direito.

Através dos resultados obtidos, conclui-se que a Administração Pública está passando por algumas mudanças, mesmo que ainda seja somente em alguns setores, como um Parque de lazer. Mas demonstra que isso é possível, basta apenas que aquele que administra o faça com seus objetivos e metas voltadas aos recursos humanos, que são iguais a qualquer outro de qualquer empresa. A única diferença é a forma de acesso. No restante, possuem as mesmas necessidades, aspirações e são motivados da mesma maneira. Devem ser o centro de toda a estratégia da empresa e terem seus valores humanos respeitados.

Neste início de século XXI, é preciso redefinir concepções filosóficas, políticas e ambientes de trabalho. É preciso que a Administração Pública implante processos de trabalho que permeie a administração participativa e o reconhecimento profissional.

Este trabalho não buscou esgotar o assunto, ao contrário é sim um referencial que demonstra que o servidor público é um trabalhador igual a todos os outros, que busca seu crescimento pessoal e profissional e não como retórica política, pois se isso ocorrer estara-se-á retrocedendo no tempo e não acompanhando as mudanças do novo milênio. Mudanças estas, que podem fazer com que o servidor, seja visto, com outros olhos, tanto pela população em

geral, como pelos próprios administradores. Há um esquecimento que existem pessoas competentes, que gostam do que fazem e que são elementos importantes para o desenvolvimento de sua administração, pois, elas são a base de todo o trabalho. Em virtude disto, devem estar satisfeitos com o que fazem e com o seu ambiente de trabalho, devem ser conduzidos ou administrados por alguém que conheça os métodos, as ferramentas e as ações necessárias para que o trabalho obtenha sucesso, que seja eficiente, que as pessoas participem do processo e que estejam motivadas. É preciso que sua autoestima esteja bem, pois é ela que vai determinar seu bem-estar, suas atitudes e seu comportamento, os quais farão com que a empresa, pública ou privada, seja bem sucedida.

Sob este ponto de vista e, a partir da vivência como servidora pública, constatou-se algumas situações que direcionam este posicionamento frente as seguintes condições:

- dentro do aspecto profissional, o servidor público é um trabalhador como outro qualquer, devendo ter as mesmas obrigações e os mesmos privilégios;
- a motivação para o trabalho gera desenvolvimento e engajamento do trabalhador;
- os servidores quando se sentem engajados com o que fazem no desempenho de suas atividades, apresentam um alto grau de motivação;
- o desempenho profissional é resultante do nível de motivação do trabalhador.

Em se tratando da Administração Pública, é, viável que seja considerado pelo administrador os itens que fazem com que os funcionários estejam sempre motivados.

Pretende-se que este estudo seja uma contribuição para despertar a discussão coletiva (administrador-administrado), sobre as formas mais adequadas de se considerar o servidor público como um ser pensante, com aspirações, pretensões, desejos, etc., e não apenas como um cumpridor de tarefas delegadas.

Foram trabalhados alguns elementos que vêm diferenciar as pesquisas nesta área, tendo como principal, a opinião do servidor naquilo que faz, com quem faz e por que faz.

Procurou-se vincular esta pesquisa com referencial teórico nas seguintes áreas:

- Administração Pública – servidor público;
- Teoria das Organizações e administração de empresa, destacando o papel da motivação;
- Alguns aspectos voltados a uma política de Lazer;
- Importância dos Parques Urbanos na vida do homem de hoje.

Achou-se necessário esta pesquisa, justamente pelo fato do servidor público não ser mencionado, a não ser na Constituição Federal de 1988, Lei Orgânica dos Municípios e em algumas outras, menos como realmente deveria ser, como alguém que pode realmente desempenhar um bom trabalho, independente de estar na iniciativa privada ou na pública, independente de qual o regime jurídico a que está vinculado.

Ao mesmo tempo, a literatura científica enfoca a diretriz de que o fator humano é indiscutivelmente, o fator diferencial em qualquer programa a ser desenvolvida nas empresas pública ou privada. É possível mudar?

A resposta é sim, pois nada se mantém igual eternamente.

Face, a todo o exposto, o grande desafio da Administração Pública é manter acesa a chama da motivação para que haja compromisso e comprometimento dos servidores, mudando seu ambiente de trabalho, para que este ajude a manter o grau de motivação daqueles que realizam e prestam seus serviços. Como diz a canção: *“tudo muda o tempo todo no mundo. Não adianta fugir nem mentir...”* (Lulu Santos e Nelson Mota)

(Selma Serrano Amaral).