

ATUAÇÃO DO SETOR DE RECURSOS HUMANOS EM UMA PREFEITURA NA ZONA DA MATA MINEIRA

Maria Isadora de Fátima Oliveira Carvalho¹
Alcione Januária Teixeira da Silveira²
Janine Lopes Carvalho³

cionepsi@hotmail.com

ÁREA DO CONHECIMENTO: Ciências Humanas

RESUMO

O RH contribui para a qualidade da empresa, com admissão de colaboradores com o perfil da organização, treinamentos, monitoramento do clima organizacional e desenvolvimento de atividades que visam o acompanhamento interativo e sistemático dos colaboradores e dos fatores internos e externos. O presente trabalho foi realizado como cumprimento de estágio supervisionado IV, através de uma pesquisa qualitativa juntamente com a técnica de observação e perguntas abertas. O objetivo foi analisar a atuação do setor de Recursos Humanos em uma organização pública. Os resultados nos mostram que o RH é essencial, mas que precisar estar em constante evolução, buscando melhores práticas e soluções para atender às necessidades dos servidores públicos. No trabalho em questão, observamos que o trabalho realizado no RH, é apenas no que se refere a documentação e questões burocráticas da “vida” do servidor, demonstrando assim, a ausência de práticas de prevenção e promoção de saúde.

PALAVRAS-CHAVE: recursos humanos, prefeitura, trabalho.

INTRODUÇÃO

Advinda de 60 anos de regulamentação como ciência e profissão podemos observar que durante toda a sua trajetória a Psicologia percorreu sua caminhada em constante evolução, mesmo em meio a diversos desafios (OLIVEIRA *et al.*, 2017). Nesse período podemos observar que a psicologia conquistou diversas áreas de atuação e também diversos setores da sociedade. A Psicologia se faz presente em

¹ Graduanda em Psicologia pelo Centro Universitário Vértice – UNIVÉRTIX – Matipó/MG.

² Doutoranda em Educação pela Universidade Federal de Ouro Preto, Psicóloga, Mestre em Educação e Professora do Curso de Psicologia no Centro Universitário Vértice – UNIVÉRTIX – Matipó/MG.

³ Doutoranda em Educação pela Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). Mestre em Psicologia, Graduada em Psicologia. Coordenadora do Curso de Psicologia e Professora do Centro Universitário Vértice – UNIVÉRTIX – Matipó/MG.

diversas causas, como por exemplo a defesa dos direitos humanos, a constante luta contra as opressões étnicas-raciais, de gêneros, de classe, sendo ela considerada referência em diferentes políticas sociais (DOS SANTOS, 2020).

Após a sua apresentação ao Ministério do Trabalho em 17 de outubro de 1992, o Conselho Federal de Psicologia passou a integrar o Catálogo Brasileiro de Ocupações. O Catálogo Brasileiro de Ocupações apresenta algumas atribuições dadas aos profissionais de psicologia, podendo este atuar nos âmbitos da educação, esporte, saúde, lazer, trabalho, segurança, justiça, comunidades e comunicação com o intuito de promover, em seu trabalho, o respeito à dignidade e integridade do ser humano (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 1992).

Assim sendo, temos o conhecido RH (recursos humanos), que pode ser considerado um setor que tem como intuito planejar, desenvolver, organizar, coordenar, controlar métodos com a capacidade de promover o desempenho eficiente do pessoal (CHIAVENATO, 1999). Ou seja, entende-se como RH, uma área cuja função é estabelecer a relação entre os colaboradores e a organização, desenvolvendo assim um papel estratégico dentro da empresa (PARENTE *et al.*, p.14, 2019). O RH é considerado um componente influente, causador de mudanças, auxiliador na resolução de problemas, promovendo o colaborador.

Nessa direção, temos a gestão de pessoas que se apresenta como um conjunto de técnicas do RH e cabe a ela, diversas atividades como por exemplo a administração de cargos e salários, recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, saúde e segurança do colaborador, além da elaboração de políticas de trabalho (RIBEIRO, 2006). São políticas de trabalho consideradas de grande relevância para a satisfação do trabalhador (CHIAVENATO, 1999).

Vejamos que o trabalho na vida das pessoas pode ser considerado como uma atividade essencial para a geração de recursos para a manutenção dos benefícios básicos para a sobrevivência dos indivíduos, entretanto, essa mesma atividade essencial requer da utilização de uma certa quantidade de energia, acarretando um exercício desgastante. Em decorrência disso, o adoecimento, o sofrimento, a autorrealização são resultado da nossa capacidade de restaurar essas energias

utilizadas, renovando-as ou as esgotando em um longo período de tempo (VAZQUEZ E HUTZ, 2021).

Diante dessas exigências e pensando em produtividade das organizações e dos funcionários a Psicologia Organizacional e do Trabalho vem com a proposta de organizar o setor de RH visando o bem-estar do funcionário e o futuro da organização (BATISTA E ROCHA, 2019).

O trabalho em questão justifica-se através de uma experiência de estágio do curso de psicologia realizada por meio de observação de serviços ofertados em um setor de recursos humanos de uma prefeitura municipal na Zona da Mata Mineira.

Nossa hipótese para essa questão é, que os profissionais que atuam no setor de Recursos Humanos no serviço público, não possuem formação específica na área.

Dessa forma, o objetivo deste trabalho foi analisar a atuação do setor de Recursos Humanos em uma prefeitura.

Trabalhos como este são importantes para promover o conhecimento para os leitores sobre uma das áreas em que o profissional psicólogo pode estar atuando, e sobre qual perspectiva esse profissional procura desenvolver o seu trabalho inserido em uma instituição.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Segundo Spector 2006, a história da Psicologia Organizacional deu início no século XX como uma criação, com raízes no século XIX, ela surge junto com o início da psicologia. Hugo Münsterberg e Walter Dill Scott são considerados os principais fundadores do campo, eles eram psicólogos experimentais e professores universitários que se engendraram com a aplicação de recursos de psicologia para solucionar as problemáticas das organizações. A psicologia organizacional foi influenciada principalmente pelo trabalho de Frederick Winslow Taylor engenheiro que enfocou seus estudos na produtividade dos funcionários em sua carreira durante o final do século XIX e início do século XX (SPECTOR, 2006).

Nessa perspectiva, a Psicologia Organizacional surge no Brasil no início da industrialização na tentativa de racionalização e procura de um caráter científico e inovador no controle dos processos produtivos. Por meio disso, fica evidente que a psicologia organizacional na sua construção enquanto profissão, já é bastante antiga (PEREIRA E CRUZ, 2016).

Zanelli (2004) enfatiza que a psicologia organizacional no Brasil, inicia sua jornada com a aplicação de testes:

Leon Walther traz para o Brasil a psicotécnica, os cursos e a primeira aplicação de testes ocorreram em 1924 no Liceu de Artes e Ofícios de São Paulo. A aplicação desses testes para selecionar empregados expandiu-se rapidamente, principalmente nas empresas ferroviárias (ZANELLI *et al.*, p.558, 2004).

Pereira e Costa, (2016), Campos *et al.*, (2011) em concordância destacam o foco da avaliação e seleção de pessoal nesse início, posteriormente suas atividades foram tomando novos rumos e atualmente há ênfase em diversos aspectos, como elementos ligados a motivações, interesses e satisfação dos empregados.

Assim, LOPEZ, *et al.*, (2022), afirma que a função do psicólogo organizacional frente a multiplicidade de seu trabalho na organização. Essa área tem múltiplas possibilidades e o psicólogo usa de técnicas e de conhecimentos para a realização das suas atividades, auxiliando as organizações diante de questões atuais. Ademais, o ambiente em que vivemos influencia na forma como direcionamos a vida e os nossos objetivos, assim também é a organização em que trabalhamos.

Com a demanda da tecnologia a chegada das máquinas que veio para substituir muitos trabalhadores, as relações de trabalho se tornaram inevitavelmente competitivas e individualizadas já que os objetivos atuais é o das empresas é lucro, então o homem se vê ameaçado pelo desemprego. Evidentemente, se faz utilizar o recurso da intervenção dentro das organizações, pois auxiliam as pessoas a refletirem no que estão vivenciando tornando-os conscientes e sujeitos ativos da sua própria vida, apontando que o indivíduo possui habilidades que muitas vezes é preciso resgatá-las para contribuir com o grupo ao qual pertence. A Psicologia Organizacional tem como propósito a melhoria da qualidade de vida na relação dos indivíduos com a organização (LOPEZ *et al.*, p.2, 2022).

Do ponto de vista do campo de atuação, BARBOSA (2021) cita que o RH contribui para a qualidade da empresa, com admissão de colaboradores com o perfil da Organização, ministração de treinamentos, monitoramento do clima

organizacional e desenvolvimento de atividades que visam o acompanhamento interativo e sistemático dos colaboradores e dos fatores internos e externos.

Em conformidade CHIAVENATO (2014), dispõem que os recursos humanos com relação a percepção de desempenho e suas funções o RH atua na função operacional e burocrática, de monitoramento e controle para parceria e compromisso, de ações de curto prazo e imediatistas para longo prazo, de foco nas atividades e por conseguinte foco resultados. Ademais o RH atua também como solucionador de problemas para proativo e preventivo.

Ademais, o RH também atua como uma via pela qual a comunicação entre empregador e empregado, nessa perspectiva, cabe ao RH proporcionar condições para que tanas necessidades dos empregados como a dos empregadores satisfeitas (BARBOSA, 2021).

Todavia, “os recursos humanos operam como um tipo de seção que é comprometida pelas informações administrativas de pessoal nas organizações, pela determinação de relações sociais, assim como pelo processo de operacionalização das políticas que se orientam para os recursos humanos e que são classificados conforme a hierarquia das empresas, com o propósito de se alcançar os objetivos que foram estabelecidos previamente pelas instituições” (SILVA, *et al.*, p.5, 2017).

Nessa perspectiva, para alcançar resultados positivos, as organizações trabalhistas locais devem ser flexíveis no fornecimento e valorização do trabalho. Há a necessidade de flexibilidade na forma de valorizar o trabalho e a natureza humana dos funcionários, por meio disso, é perceptível a necessidade de investir continuamente no conhecimento e desenvolvimento dos colaboradores para mantê-los atualizados e garantir a qualidade do trabalho realizado. Desta forma, flexibilidade, treinamento e valorização do pessoal tornam-se aspectos fundamentais para o sucesso das instituições no ambiente de trabalho atual e competitivo (COSTA, 2009).

METODOLOGIA

O presente artigo trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa. Para Minayo (2003) a pesquisa qualitativa define o caminho do pensamento a ser seguido. Ocupa um lugar central na teoria e trata-se basicamente do conjunto de técnicas a ser adotada para construir uma realidade.

A pesquisa qualitativa, no entanto, trata-se de uma atividade da ciência, que visa a construção da realidade, mas que se preocupa com as ciências sociais em um nível de realidade que não pode ser quantificado, trabalhando com o universo de crenças, valores, significados e outros construtos profundos das relações que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis (MINAYO, 2003).

Este estudo faz parte do cumprimento do estágio supervisionado do curso de Psicologia do Centro Universitário Univértix. As observações ocorreram na Prefeitura de um município localizado na Zona da Mata mineira, no setor de recursos humanos. A observação foi realizada entre os meses de fevereiro e junho de 2023 totalizando 40h. Além da observação, foi realizado perguntas abertas para a responsável do setor de RH.

A observação segundo Gil (1999) e Rúdio (2002) é a aplicação dos sentidos humanos para obter determinada informação sobre os aspectos da realidade. Rúdio (2002) acrescenta que o termo observação possui sentido mais amplo, pois não trata de apenas de ver, mas, também de examinar e é um dos meios mais frequentes para conhecer pessoas, coisas, acontecimentos, fenômenos. Já as perguntas abertas, vislumbram as expressões e ações dos indivíduos inseridas em um determinado contexto (FLICK 2009).

RESULTADOS E DISCUSSÕES

A instituição observada está localizada no interior do Estado de Minas Gerais, na Zona da Mata mineira, com população estimada em 2021 de 3.886 habitantes de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (BRASIL, 2021).

As observações foram realizadas no Setor de Recursos Humanos da prefeitura municipal da referida cidade, tendo acompanhado a rotina de trabalho da responsável pelo setor, a auxiliar de pessoal e a secretária administrativa.

Procurando compreender sobre o trabalho no setor de recursos humanos foi-se formulado três perguntas abertas direcionadas para auxiliar de pessoal, que vamos chamar de Maria (nome fictício). As perguntas foram enviadas através do WhatsApp, sendo este um aplicativo multiplataforma de mensagens e ligações entre os contatos (DOS SANTOS, 2019).

Perguntamos Maria qual o trabalho que é realizado no setor de RH na prefeitura que ela trabalha, e ela nos disse:

Bom, é no recurso humano que começa a trajetória do trabalhador na prefeitura. É aqui que o colaborador assina o contrato ou toma posse em algum cargo ou função, aqui que o servidor entende qual cargo ele vai atuar e quais são as suas atribuições, carga horária, salário, dentre outros. Além disso, fazemos o lançamento e o acompanhamento desse colaborador durante sua trajetória aqui na prefeitura, lançando documentos como atestados, licenças dentre outros (MARIA, 2023).

Frente a resposta de Maria, podemos analisar as funções do RH, e dizer que a atuação do RH público ou privado é praticamente o mesmo, ele se diferencia frente aos aspectos de função social, cultura organizacional, legislação específica do ramo de atividade, as normas internas, as regras e tradições (ESCULÁPIO, 2013).

O RH é um processo que além da transmissão de conhecimentos, da criação de atitudes e dos comportamentos voltados ao desenvolvimento dos próprios indivíduos ou grupo, busca atender aos objetivos institucionais e estratégicos, possibilitando flexibilidade nas mudanças, além de estimular um ambiente de desenvolvimento e trabalho participativo (ESCULÁPIO, p.25, 2013).

O setor de RH, atua como sendo o caminho pelo qual a empresa realiza os processos de contratação, pagamento, comunicação, tratamento e cuidado para com os seus colaboradores (SILVA, 2013). Frente a essa perspectiva (LIMA, 2020, p.69) relata que o RH tende a desenvolver as pessoas com o objetivo de alcançar metas e valores institucionais, tendo como fundamental o desenvolvimento no que se refere a qualidade diante dos serviços que são prestados, atendendo às demandas da sociedade como um todo.

Para melhor entendimento do setor de RH, perguntamos quais os profissionais atuam no setor e Maria disse que no RH trabalham a auxiliar de pessoal e recentemente iniciou uma técnica em segurança do trabalho, enfatizou que, para que tudo funcione bem, dependemos dos outros setores, principalmente da contabilidade.

Diante dos diversos serviços prestados pelo RH a colaboradora ressalta que para que o serviço se desenvolva, o RH depende da colaboração de outros setores, corroborando com essa questão cabe ao RH selecionar, cultivar, integrar e aprimorar um grupo de indivíduos que trabalham como uma equipe em uma determinada organização, de modo que cada funcionário conhece seus papéis e funções, mas isso também leva a colaborar com outros funcionários para produzir resultados alinhar com os objetivos e a missão da organização. Nesse sentido, a responsabilidade é do administrador, porque conduz os colaboradores neste caminho de melhoria. A organização como um todo deve valorizar as pessoas que trabalham nela e como elas trabalham, com ênfase principalmente no elemento humano da força de trabalho em outras palavras, o processo produtivo em que é (CANDEIAS, 2022).

Nessa perspectiva, LIMA 2020, p.6 cita que:

Os recursos humanos são profissionais, empregados ou agentes públicos que prestam serviços de forma rotineira e contínua à população, para o interesse da coletividade. Com isso, se mostra importante a organização das atividades dos recursos humanos na administração pública, com estrutura bem delineada e definida, suas competências e atribuições, para o bem do interesse coletivo.

Perguntamos ainda, quais as legislações do trabalho no setor de RH para desenvolvimento do serviço e obtivemos a seguinte resposta:

A legislação que seguimos é o estatuto do servidor e quando tal assunto não está parametrizado no nosso estatuto, seguimos leis federais e estaduais, além dos entendimentos sobre o assunto (MARIA, 2023).

A administração pública é baseada em princípios constitucionais para atender aos requisitos e desejos das grandes massas populares. É por esta razão que os órgãos públicos precisam ter uma equipe de RH bem-preparada e motivada para

melhor desenvolvimento da equipe, bem como o desenvolvimento de toda a organização (LEAL, *et al.*, 2022).

Assim sendo, o RH não se resume apenas em atividades do departamento pessoal, ou a folha de pagamento, mas, principalmente na forma como “engloba as funções de planejamento, de coordenação ou gestão dessas e outras atividades e a busca por melhores relações entre funcionários e organização” (SILVA, p.16, 2017). Todavia, é necessário que o RH se atente a ações que objetivem a motivação e capacitação dos colaboradores com o intuito de alcançar novos ares e práticas transformadoras. A motivação dos servidores públicos é condizente com o trabalho por prazer, que é a base do funcionalismo público, sendo esse, o caminho para toda organização que deseja um serviço de qualidade (LEAL, 2022).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados evidenciam a importância que o setor de RH desempenha, tornando-se fundamental na gestão e desenvolvimento dos funcionários na administração pública.

Todavia, é essencial que o RH municipal esteja em constante evolução, buscando melhores práticas e soluções para atender às necessidades dos servidores públicos. No trabalho em questão, observamos que o trabalho realizado no RH, é apenas no que se refere a documentação e questões burocráticas da “vida” do servidor, demonstrando assim, a ausência de práticas de prevenção e promoção de saúde.

REFERÊNCIAS

BARBOZA, Hernane Francisco; VALADARES, Luciano Pimenta. A GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS NA QUALIDADE DO DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL. **Revista Científica Fetes**, v. 2, n. 1, p. 1-9, 2021.

BRAGANCA, Bruna; FLORES, Thaysa. **A Importância do RH estratégico nas organizações de trabalho**. 2021. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/14062>. Acesso em: 27 de jun. de 2023.

CAMPOS, Keli Cristina de Lara *et al.* **Psicologia organizacional e do trabalho** - retrato da produção científica na última década. *Psicol. cienc. prof.*, Brasília, v. 31, n. 4, 2011. Disponível em: <
http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932011000400004&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 01 de jun. de 2023.

CANDEIAS, João Pedro Gaio. **Análise das práticas e motivações dos Recursos Humanos na Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo**. 2022. Dissertação de Mestrado. Universidade de Évora.

CAVALCANTE, Filipe Paz *et al.* Teorias de internacionalização que destacam os recursos humanos como estratégicos: uma revisão sistemática. **Revisão bibliográfica: o uso da metodologia para a produção de textos**, v. 1, n. 1, p. 54-71, 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Atribuições Profissionais Psicólogos no Brasil**. Disponível em: *Atribuições Profissionais do Psicólogo no Brasil* (cfp.org.br) Acesso em: 26 de mar. 2023.

COSTA, C.M. **Treinamento e desenvolvimento de RH estratégico dentro de uma organização**. Dissertação de mestrado em Gestão de Recursos Humanos. 41 páginas. 2009. Universidade Candido Mendes. Rio de Janeiro 2009.

DOS SANTOS, Adelcio Machado. *Psicologia organizacional e do trabalho-Plataforma da gestão do conhecimento*. **Brazilian Journal of Business**, v. 2, n. 3, p. 2193-2205, 2020.

DOS SANTOS, João Guilherme Bastos *et al.* WhatsApp, política mobile e desinformação: a hidra nas eleições presidenciais de 2018. **Comunicação & Sociedade**, v. 41, n. 2, p. 307-334, 2019.

FLICK, U. **Introdução à pesquisa qualitativa**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

LACOMBE, Francisco. **Recursos humanos**. Saraiva Educação SA, 2017.

LEAL, Getulio Emerson Felizardo *et al.* **Gestão de Recursos Humanos no Setor Público**, 2022. Disponível em: <file:///C:/Users/maria/Downloads/3500-14026-1-PB.pdf> Acesso em: 27 de jun.2023.

LIMA, Abson Soares. **Gestão de recursos humanos na administração pública**. 2020. Disponível em: <http://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/handle/1/24474> Acesso em: 27 de jun. de 2023.

LOPEZ, Edson *et al.* A atuação do psicólogo e gestão de recursos humanos nas organizações1. **Anais de Psicologia**, v. 1, n. 1, p. 1-3, 2022.

MINAYO, M.C. de S. (Org.) **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 22 ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2003.

OLIVEIRA, Irani Tomiatto de *et al.* Formação em Psicologia no Brasil: Aspectos Históricos e Desafios Contemporâneos. **Psicol. Ensino & Form.**, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 3-15, jun. 2017. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.21826/2179-5800201781315> Acessos em 04 mar. 2023.

PARENTE, Daniela Ribeiro *et al.* **Gestão de pessoas, psicologia organizacional e coaching**. Faculdade Católica de Anápolis., Goiás, p.14, 2019. Disponível em: <DANIELA-RIBEIRO-PARENTE-PATRÍCIA-FREITAS-RAFAELA-SARDINHA-DA-COSTA..pdf> (catolicadeanapolis.edu.br) Acesso em 19 de abr. 2023.

PEREIRA, Nathália Lopes; CRUZ, Sarah Aparecida da. O PAPEL DO PSICÓLOGO NAS ORGANIZAÇÕES. In: **II Congresso Internacional do Grupo Unis**. Fundação de Ensino e Pesquisa do Sul de Minas, 2016.

RIBEIRO, Antônio de Lima. **Teorias da Administração**. São Paulo: Saraiva, 2006.

SILVA, Cleiton M. D. **Recursos Humanos no Setor Público**. Cuiabá, 2017.

SILVA, Jessica Thais Lima da. *et al.* A importância da gestão de recursos humanos nas organizações. **Rev. Conexão Eletrônica**, Três Lagoas, MS. v.14. n. 1. 2017. Disponível em: <https://docplayer.com.br/47910144-A-importancia-da-gestao-de-recursos-humanos-nas-organizacoes.html>. Acesso em: 27 jun. 2023.

SOUZA, Eduardo F. *et al.* **A IMPORTÂNCIA DO ESTUDO E INCLUSÃO DA PSICOLOGIA NOS PROCESSOS ORGANIZACIONAIS**. 2019.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas Organizações**. Editora Saraiva, 2006.

VAZQUEZ, Ana Claudia Souza; HUTZ, Claudio Simon (Ed.). **Psicologia positiva organizacional e do trabalho na prática**. Hogrefe, 2021.

ZANELLI, José Carlos. **Formação e atuação do psicólogo organizacional: uma revisão da literatura**. Temas psicol., Ribeirão Preto, v. 3, n. 1, p. 95-107, abr. 1995. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X1995000100009&lng=pt&nrm=iso>. acesso em 05 abr. 2023.

ZANELLI, José Carlos. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.