



**CENTRO EDUCACIONAL TRÊS MARIAS EIRELI
FACULDADE TRÊS MARIAS – FTM
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

REYLA ALVES DA SILVA

**AS ESTRATÉGIAS CONTÁBEIS NA GESTÃO DE PESSOAS APLICADA EM UMA
ORGANIZAÇÃO PÚBLICA NO MUNICÍPIO DE RECURSOLÂNDIA- TO**

**RECURSOLÂNDIA - TOCANTINS
2020**

**AS ESTRATÉGIAS CONTÁBEIS NA GESTÃO DE PESSOAS APLICADA EM UMA
ORGANIZAÇÃO PÚBLICA NO MUNICÍPIO DE RECURSOLÂNDIA- TO**

Artigo Científico apresentado como requisito parcial
para obtenção da nota na disciplina de Trabalho de
Conclusão de Curso, do curso de Administração, do
Centro Educacional Três Marias.

RECURSOLÂNDIA - TOCANTINS
2020

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

S586e Silva, Reyla Alves da.

As estratégias contábeis na gestão de pessoas aplicada em uma organização pública no município de Recursolândia- TO./ Reyla Alves da Silva. – Recursolândia: Faculdade Três Marias, 2020. 22f.:il


Orientador (a): Prof^ª. Ms^ª. Gleicy Kelly da Silva Costa.
Monografia (Graduação em Administração) – FTM

1. Gestão de pessoas. 2. Treinamento. 3. Colaborador. 4. Organização pública. I. Título.

FTM

CDD 658.3

Ficha Catalográfica elaborada por
Dayse de França Barbosa
CRB 15-553



AS ESTRATÉGIAS CONTÁBEIS NA GESTÃO DE PESSOAS APLICADA EM UMA ORGANIZAÇÃO PÚBLICA NO MUNICÍPIO DE RECURSOLÂNDIA- TO

¹ REYLA ALVES DA SILVA
² GLEICY KELLY DA SILVA COSTA

RESUMO

Para contribuir com a integração das estratégias de gestão de pessoas, ela envolve várias ações focadas no treinamento pessoal, e no bem-estar de cada colaborador, cada ação dessa e desenvolvida pelos cinco principais pilares da gestão, que são eles, motivação, comunicação, trabalho em equipe, conhecimento e competência, treinamento e desenvolvimento, esses pilares contribui para a equipe se qualificar no mercado obtendo, mas desenvolvimento e produtividade. A gestão de pessoa garante com que a organização condição de oferecer para seus clientes um atendimento eficiente, isso porque os colaboradores estão engajados para melhor lhe atender.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas. Treinamento. Colaborador. Ação. Motivação.

ABSTRACT

To contribute to the integration of people management strategies, it involves several actions focused on personal training, and on the well-being of each employee, each action of which is developed by the five main management pillars, which are motivation, communication, work in team, knowledge and competence, training and development, these pillars contribute for the team to qualify in the market obtaining more development and productivity. Personnel management ensures that the organization is in a position to offer its customers efficient service, because employees are engaged to better serve you.

Keywords: People Management. Training. Collaborator. Action. Motivation.



1 INTRODUÇÃO

Gestão de pessoas é um conjunto de práticas e metodologias aplicadas e administradas pelos comportamentos dos colaboradores, por isso são aplicadas técnicas que permitem desenvolvimento humano dentro da empresa. Hoje em dia ela é considerada uma boa aliada, pois nela conseguimos ter uma visão clara das possibilidades de crescimentos da empresa.

A gestão de pessoas é a parte fundamental dentro de uma empresa que deseja manter-se competitiva dentro de um mundo corporativo, ela é conhecida pelos principais desafios para a corporação, pois todo esse processo está aliado a uma estratégia devido a gestão de pessoas.

No mundo em que vivenciamos os colaboradores são considerados como uma peça chave para o desenvolvimento da empresa, entendemos que a gestão não é apenas criar ações para motivar seus colaboradores, e necessário que essa gestão esteja baseada em uma estratégia completa dentro da organização e rumo ao desenvolvimento da humanização que está apoiada nos cinco pilares de gestão de pessoas, sendo eles motivação, comunicação, trabalho em equipe, conhecimento e competência e treinamento e desenvolvimento.

Sendo assim, a problemática deste estudo baseia-se em a gestão de pessoas contribui estrategicamente para a contabilidade pública do município de Recursolândia - TO?

Com isso o objetivo geral tende analisar como a gestão de pessoas atrai e retém talentos, observando as dificuldades enfrentadas pelos conflitos objetivando tornar as pessoas o diferencial competitivo das organizações.

Dessa forma os objetivos específicos tratam-se de analisar as estratégias contábeis na gestão de pessoas relacionados aos treinamentos e capacitações dos colaboradores; investigar a capacidades e o relacionamento entre as pessoas que atuam na empresa; identificar os cuidados especial e analisar o desenvolvimento comportamental das pessoas dentro da corporação;

Sendo assim esse estudo justifica relevante, pois propõe-se o entendimento do avanço metodológico das estratégias contábeis na gestão de pessoas na organização pública do município de Recursolândia - TO, com o desafio de melhorar a forma de como as organizações irão atingir seus objetivos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O estudo da administração teve início com as experiências de Frederick Taylor nos Estados Unidos, e Henri Fayol na França, com o movimento da administração científica, tendo o objetivo de atribuir cientificamente às atividades administrativas nas organizações da época. Esses estudos deram início no fim do século XIX sendo uma grande explosão na sociedade industrial, eles consideravam os trabalhadores como homem econômico, ou seja, é um indivíduo que participa do processo de produção com sua capacidade de pensar e era movido a salário.

Segundo Tonelli, Lacombe e Caldas (apud BOOG; BOOG, 2002) esclarecem que as primeiras ações de gestão de recursos humanos eram efetuadas pela figura do capataz, responsável pela contratação e demissão do empregado da fábrica. Os autores afirmam ainda que, por essa época, no Brasil, predominava o trabalho quase escravocrata.

Diante dessa primeira passagem podemos dizer ligar as atividades de recursos humanos à gestão de pessoas que eram exercidas por um capataz, que fazia todo o gerenciamento os trâmites legais aos empregados.

De acordo com Tonelli, Lacombe e Caldas (2002), esse contexto de crescimento traz a necessidade de um departamento de pessoal com funções de recrutamento, seleção, treinamento e remuneração nas organizações americanas e europeias. No Brasil, onde o quadro começa a mudar com a industrialização e a consequente legislação trabalhista do Estado Novo, surge o Departamento de Pessoal com responsabilidades legais. No período do Estado Novo, as relações de trabalho no País ainda eram caracterizadas pelo paternalismo e pelos padrões agrícolas de subemprego.

A importância em ter a gestão de pessoas no departamento de RH: possibilitam que as ações engajem e estimulem o progresso delas e que, com isso, o retorno seja redobrado em afinco e disposição para alcançar resultados melhores.

Ferreira et al. (2007) consideram que, após a década de 1980, são dados os primeiros passos para se implantar no País um modelo gerencialista de Administração Pública, face às novas demandas da sociedade que exigem um aparelho administrativo moderno, mais eficiente. Segundo Mendes e Teixeira (2000), esse modelo traz a realização de parcerias entre agências públicas e privadas e inovações gerenciais, como programas de qualidade total, usando a lógica do empreendedorismo. Tudo isso advindo de uma sociedade em rede, com tecnologias cada vez mais avançadas. Para esses autores, esse modelo ainda é vigente, mas já surgem novas exigências de adaptação, provenientes do crescimento populacional, de novas tecnologias e da estrutura demográfica, como o envelhecimento populacional. Uma dessas exigências é o que denominamos de Gestão Estratégica, modelo de

gestão que vem sendo largamente utilizado nas organizações e chegando ao setor público.

Uma gestão de pessoas eficiente garante que sua organização tenha as condições de oferecer aos seus clientes um atendimento mais personalizado e eficiente. Neste sentido ter uma boa gestão de estratégica e desenvolvimento pessoal com suas tecnologias avançadas, que possibilitam a íntegra de seus clientes.

Atualmente, a gestão estratégica de pessoas começa a despontar como uma iniciativa mais sólida, por meio do Decreto n. 5.707, de 23 de fevereiro de 2006. Com esse decreto, começaram os trabalhos para a implantação de uma gestão por competência no setor público.

Com base a esse decreto, vemos que a importância da evolução das políticas de gestão de pessoas no setor público vem acontecendo diariamente, é com essa nova tecnologia vem se destacando uma tendência em administração e organização em geral.

2.1 RELAÇÕES E CONCEITOS NA GESTÃO DE PESSOAS

A gestão de pessoas envolve uma série de ações focadas no aumento e no bem estar de seus colaboradores fazendo com que tenha uma melhoria no ambiente de trabalho.

Nogueira e Santana (2001) definem Gestão de Pessoas como um processo que procura dirigir os componentes do sistema de pessoal (carreiras, desempenho, qualificação e outros) para que sejam não apenas compatíveis com a missão da organização, mas também facilitem o seu cumprimento a médio e a longo prazo.

Nesse contexto entende-se que a gestão de pessoas é uma organização de processos que procura a entender as relações das pessoas no âmbito das carreiras, qualificação e dentre outros, para que essas relações possam facilitar o mesmo dentro da empresa ao médio ou longo prazo da sua missão dentro da organização.

Nesse sentido, Bergue (2007, p. 18) afirma que uma definição possível para Gestão de Pessoas no setor público é: esforço orientado para o suprimento, a manutenção, e o desenvolvimento de pessoas nas organizações públicas, em conformidade com os ditames constitucionais e legais, observadas as necessidades e condições do ambiente em que se inserem.

Nesta citação entende-se que a gestão de pessoas dentro de uma organização, não é só realizada pelos administradores, mais sim por toda a organização, sabendo agir na tomada de decisões dentro da mesma.

A gestão de pessoas, por sua importância, está presente em todas as grandes e pequenas decisões que são tomadas dentro das organizações. Para acompanhar todo esse processo, é enfrenta muitos problemas e desafios, especialmente no setor público, nesse departamento encontram-se dificuldades, pois não são todos os colaboradores que entende esse contexto.

Afirma que a gestão de pessoas nas organizações é uma atividade que não deve ser realizada apenas pela unidade responsável, pela sua execução, ou seja, apenas pela aquela pessoa responsável no setor de gestão de pessoas. Como também por toda a corporação que está distribuída na organização, é uma atividade que pode e deve ser realizada por todos os que administram e até pelos demais integrantes da organização.

2.2 PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DE PESSOAS

Maximiano (2007) sobre o planejamento estratégico: é um processo de cunho intelectual que estrutura e esclarece a visão dos caminhos que a organização deve seguir e os objetivos que deve atingir. O autor cita os componentes do planejamento estratégico.

Quadro1: planejamento estratégico

Missão, razão de ser da organização.	Pontos fortes e fracos da organização interna.
Desempenho da organização, resultados efetivamente alcançados.	Competências dos planejadores.
Oportunidades e desafios do ambiente.	Competência dos colaboradores.

Fonte: Maximiano (2007)

Agora trazendo esse planejamento estratégico para o setor público deve-se alinhar todas as possibilidades que se encaixam no planejamento, fazer uma busca

ativa dos mesmos e aplicar as ações realizadas com vista a atingir resultados eficazes e mensuráveis.

Marconi (2005) sugere as etapas de um planejamento estratégico de pessoas para o setor público. São elas:

Quadro 2: planejamento estratégico de pessoas no setor publico

<p>Deixar claro qual é o objetivo da política de recursos humanos no setor público, que corresponde geralmente ao alcance do perfil desejado para a força de trabalho e sua atuação motivada e eficiente, em um modelo de gestão que busque o alcance de resultados e o atendimento satisfatório ao cidadão;</p>	<p>Planejar a força de trabalho, na qual serão definidos, além do citado perfil, o quantitativo necessário de servidores e a sua alocação. As políticas de recursos humanos, planejadas após esta etapa, serão direcionadas para o cumprimento das metas estabelecidas neste item;</p>
<p>Os principais aspectos que uma política de recursos humanos deve contemplar são:</p>	<p>O recrutamento, que deve ser eficiente e rigoroso para que as pessoas contratadas possuam o perfil desejado;</p>
<p>Uma estrutura de carreira (desenvolvimento profissional) que estimule o servidor a buscar sua capacitação e a melhorar seu desempenho. Para tal, é importante que existam carreiras cujas regras de progressão relacionam-se ao desempenho, às competências adquiridas, à capacitação e à possibilidade de o servidor assumir novas responsabilidades. As mudanças salariais entre os níveis das carreiras também devem ser significativas a ponto de estimularem o servidor a perseguir sua progressão;</p>	<p>Uma estratégia de capacitação que possibilite o aprimoramento constante da força de trabalho de forma tal que os novos servidores e os atuais possuam/ atinjam o perfil desejado;</p>
<p>Uma estrutura de incentivos com remuneração, benefícios, prêmios pecuniários ou não, que estimulem o servidor e reforcem a possibilidade de a organização cobrar um desempenho adequado;</p>	<p>Uma estratégia de realocação e redistribuição de servidores que possibilite o alcance do perfil e o quantitativo desejado para cada área organizacional.</p>
<p>Uma estrutura de avaliação que possibilite verificar o desempenho, identificar as necessidades de capacitação e esteja associada à progressão do servidor;</p>	<p>Uma estratégia para desenvolver um relacionamento que permita aos seus colaboradores opinarem e serem ouvidos em suas reivindicações e sugestões.</p>

Fonte: Marconi (2005)

Como você pode ver, um bom planejamento estratégico de pessoas pede um alinhamento às estratégias organizacionais de pessoas estejam alinhadas entre si. Bergue (2007) acrescenta que o alinhamento do planejamento estratégico de pessoas requer uma boa articulação entre as ações é um bom desenvolvimento cumprindo as regras do planejamento.

Como é visto, são muitas as ações e as dimensões ligadas ao planejamento estratégico de pessoas. Essa diversidade e abrangência trazem algumas dificuldades ao planejamento estratégico de pessoas, dentre as quais, Olivier (2001) destaca:

Quadro 3: planejamento estratégico de pessoas

A abrangência territorial;	A histórica “posição paternalista” em relação aos servidores;
As restrições orçamentárias;	A necessidade de legislação pertinente;
O despreparo profissional da maioria dos servidores públicos;	Os desvios de verba;
Os custos operacionais altos devido à magnitude da própria máquina administrativa;	A duplicidade de programas e projetos;
O não cumprimento dos planos de governo.	O não objetivo em ações decisivas para o negócio.

Fonte : Olivier (2001).

Planejar é uma ferramenta essencial para coordenar e mensurar a produtividade, relacionando todos os processos e sobretudo planejando o futuro, de um modo bem estratégicos, relacionando-se com seus objetivos de longo prazo com um bom planejamento.

2.3 GESTÃO DE PESSOAS NO SERVIÇO PÚBLICO: Teoria e Prática

A gestão de pessoas no setor público tem como objetivo a capacitação dos colaboradores, trazendo o valor do conhecimento e da competência individual e organizacional para os mesmos, fazendo com que eles entendam a importância de lidar com as pessoas.

Vergara (2007) diz que neles reside a maior dificuldade e o desafio para qualquer planejamento estratégico do setor público e, conseqüentemente, da Gestão de Pessoas que a ele se alinha. A cada novo gestor, mudam-se as crenças e os processos, e essa descontinuidade dificulta uma gestão estratégica de pessoas. Por isso, faz-se necessária a compreensão do papel

da Administração Pública e o engajamento dos gestores nesse papel, por meio do compromisso e da capacitação do servidor público.

No que se refere ao autor, é uma responsabilidade do gestor público e dos representantes da cidadania em inovar e acompanhar esses fatores, como planejamento estratégico o que se alinha em todo esse contexto, pois a cada novo gestor que chegar ao setor público muda os processos de gestão e nisso dificulta as estratégias dos mesmos, por isso é importante destacar o papel da gestão de pessoas e o compromisso que ela tem com os servidores, para que seja fácil a compreensão e o compromisso de se capacitar esses novos gestores.

Conforme Barzelay (2005) e Vergara (2007) preconizam, a conscientização do papel do setor público é essencial para a gestão no setor. Nesse sentido, trataremos aqui da iniciativa atual de gestão pública que traz características de modernidade para o setor, o Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização – Gespública

Conforme Barzelay (2005) e Vergara (2007) a Gespública é o programa nacional de gestão pública, que foi institucionalizado em 2005, o Gespública teve suas bases iniciadas com o Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade (PBQP), criado pelo Governo Federal em 1990 tem como finalidade mobilizar o setor produtivo com o desafio de uma nova mudança e mais competitiva.

De acordo com Lima (2007, p. 51), o Gespública é um “modelo de gestão cujo propósito é contribuir para a qualidade dos serviços e para a geração de ganhos sociais.”, tendo por princípio básico ser excelente sem deixar de ser público. Esse princípio subdivide-se em seis princípios interligados e interdependentes, conforme a figura a seguir.

Figura 1: Princípios da Excelência em Gestão Pública



Fonte: Lima (2007, p. 54)

De acordo com Lima (2007, p. 55–57), cada um desses princípios tem seu significado. Vejamos:

Excelência dirigida ao cidadão: dá sentido e direção aos princípios constitucionais da Administração Pública determinados no artigo 37 da Constituição Federal (BRASIL, 1988). Estabelece atenção prioritária ao cidadão e às suas formas de representação.

Quadro 3: Princípios da Excelência em Gestão Pública

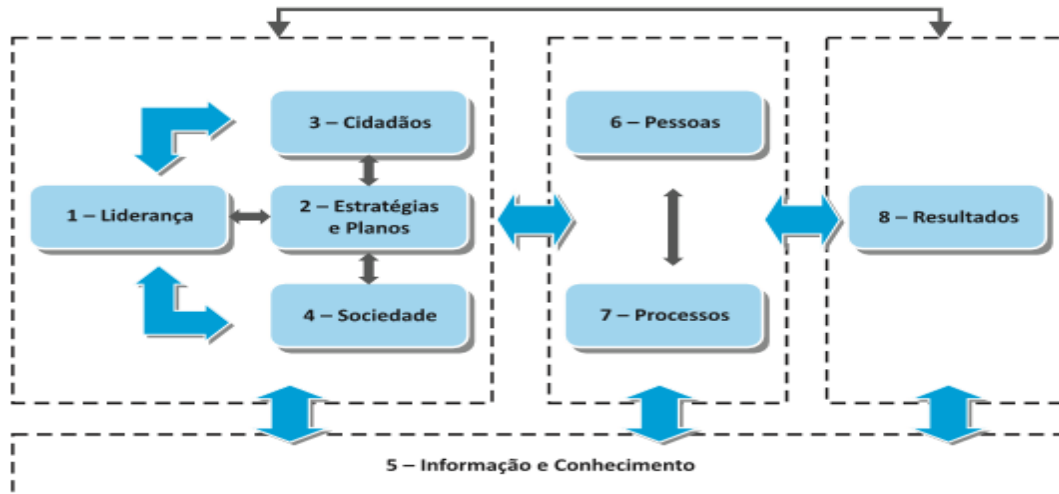
<p>Legalidade: os órgãos e as entidades públicas devem obediência estrita à lei.</p>	<p>Moralidade: a gestão pública deve pautar-se num código moral de aceitação pública.</p>
<p>Impessoalidade: não admite tratamentos diferenciados, sendo todos exigidos e atendidos da mesma maneira.</p>	<p>Publicidade: todos os atos e os fatos da Administração Pública são públicos.</p>
<p>Eficiência: diferentemente da eficiência considerada no setor privado, a eficiência no setor público pressupõe ações e atividades que contribuam para o bem comum, não apenas para qualidade aliada à redução de custo.</p>	

Fonte: Lima (2007, p. 54)

Como pode ver o setor público tem seis princípios a ser cumprido, como valorização do cidadão que coloca a Gestão de Pessoas num patamar diferente: quem valoriza todos os cidadãos e servidores públicos. Nessa linha de raciocínio, o Gespública coloca a valorização das pessoas como característica de gestão, com foco no servidor público.

Observe, na Figura 2, os componentes do Modelo de Excelência em Gestão Pública:

Figura 2: Representação do Modelo de Excelência em Gestão Pública



Fonte: Brasil (2008, p. 18)

Se tratarmos especificamente do trabalho direto do servidor público, você o encontrará no componente 6. Mas vejamos resumidamente uma descrição desses componentes, conforme as Instruções para Avaliação da Gestão Pública (BRASIL, 2008):

Quadro 4: Representação do Modelo de Excelência em Gestão Pública

<p>Primeiro bloco (Liderança, Estratégias e Planos, Cidadãos e Sociedade): trata-se do bloco do planejamento. Os serviços, os produtos e os processos do setor público são planejados, conforme os recursos disponíveis, para melhor atender ao conjunto de cidadãos e à sociedade por meio da liderança forte da alta administração.</p>	<p>Segundo bloco (Pessoas e Processos): traz a representação da execução do planejamento. Nesse espaço, concretizam-se as ações que transformam objetivos e metas em resultados. As pessoas, capacitadas e motivadas, operam esses processos e fazem com que eles produzam os resultados esperados.</p>
<p>Terceiro bloco (Resultados): representa o controle, pois serve para acompanhar o atendimento à satisfação dos usuários dos serviços e da ação do Estado; o orçamento e as finanças; a gestão das pessoas; a gestão de suprimento e das parcerias institucionais; e o desempenho dos serviços/ produtos e dos processos organizacionais em geral.</p>	<p>Quarto bloco (Informações e Conhecimento): representa a inteligência organizacional*. Neste bloco são realizadas análises das informações disponíveis e a utilização do “capital intelectual* da organização para que, em plena execução do plano, sejam realizadas ações corretivas onde for necessário: na estratégia, no plano, na composição e preparo das equipes e até mesmo no próprio sistema de controle do plano.” (LIMA, 2007, p. 95).</p>

Fonte: (BRASIL, 2008):

O Modelo de Excelência em Gestão Pública traz, para cada elemento denominado um critério, conjunto de requisitos de avaliação a fim de auxiliar a organização na sua gestão, nesse contexto ele ensina a liderar traçar estratégia, planejamentos e dentre outras formas para sua gestão.

A gestão de pessoas no setor público vem buscando cada dia inovar, com seus conhecimentos, suas habilidades, planos que perceber ainda que a estratégia de pessoas necessita estar alinhada à estratégia da organização e que suas políticas que devem ser integradas, buscado trazer os métodos e as técnicas desenvolvidos pela ciência administrativa para o setor público.

Usando conceitos em Gestão de Pessoas que se consolidaram através do tempo e das relações entre empregados, e governantes, ou seja, os conceitos de Administração de Pessoal, Administração de Recursos Humanos, Gestão de Pessoas e Desenvolvimento Humano, Todas elas estão ligadas a gestão de pessoas.

Através de pesquisa bibliográfica, caracteriza-se, com a elaboração de um questionário aplicado dentro da sociedade, sendo o mesmo com dez questões, todas utilizando a escala de likert, foram aplicadas no dia seis de novembro de dois mil e vinte, o senhor que respondeu o questionário trabalha na prefeitura de Recursolândia - TO com o cargo de departamento de RH, mesmo foi classificado como pesquisa qualitativa e quantitativa

Essa opção de abordagem deu-se pela inexistência de pesquisas afins na literatura consultada, explorando as relações entre as variáveis propostas (ROESCH, 1999; GIL, 1999; YIN, 2001). Para identificação de uma organização inovativa, adotaram-se critérios sobre: o histórico com inovação; as atividades inovativas desenvolvidas (SBRAGIA, 2006)

Destacando que foi feito um estudo livre focado em uma determinada organização pública por meio de observação e análise, O propósito é atingir os colaboradores de todas as funções para melhor atender.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS



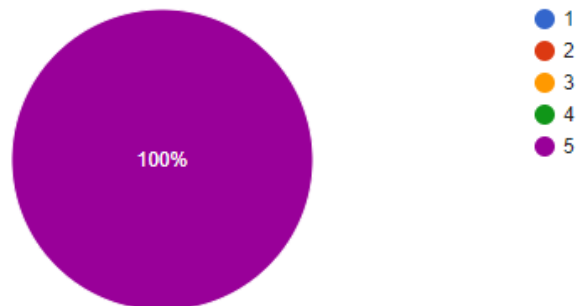
A avaliação de desempenho foi um assunto constante em todas as entrevistas. Para o entrevistado, esse mecanismo representa uma forma de valorização das competências das pessoas, entretanto, sabe-se quais capacidades cada pessoa tem na organização.

Ainda assim, o surgimento da avaliação de desempenho é visto como um ganho, por representar uma forma de valorização do diferencial do funcionário em meio à rigidez da legislação. A avaliação de desempenho está ligada aos preceitos da administração gerencial, que visa dotar o gestor de maior autonomia e valorizar o capital humano das organizações (Costa, 2008), assim como à ênfase no controle de resultados (Matias-Pereira, 2007).

Gráfico 1: Em escala de 1 a 5 qual a importância da gestão de pessoas na organização? (sendo 1 não importante e 5 totalmente importante)

1- Em uma escala de 1 a 5 qual a importância da gestão de pessoas na organização ? (sendo 1 não importante e 5 totalmente importante)

1 resposta

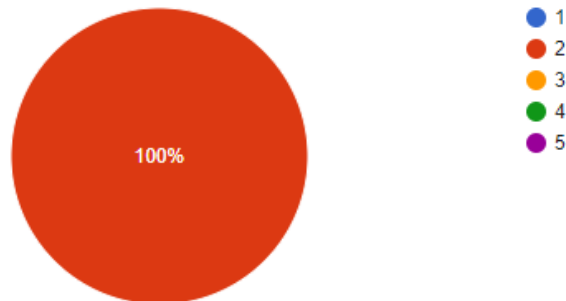


E de suma importância o departamento de gestão de pessoa, pois o mesmo oferece aos colaboradores, mas eficiência e eficácia dentro da organização.

Gráfico 2: A delegação de tarefas e responsabilidades é feita com eficácia e assertividade? (em escala de 1 a 5, sendo 1 não concordo e 5 totalmente aceito)

2- A delegação de tarefas e responsabilidades é feita com eficácia e assertividade?(em escala de 1 a 5, sendo 1 não concordo e 5 totalmente aceito)

1 resposta

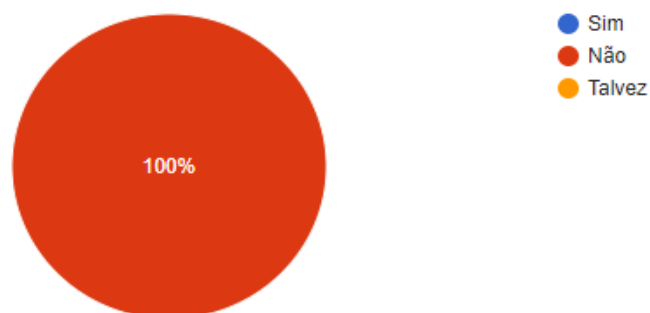


Delegar tarefas é fundamental para a organização, pois cada colaborado faça seu serviço sem deixar a desejar, mas não é toda corporação que aceita essa delegação.

Gráfico 3: O modelo de gestão da abertura para que os colaboradores e membros da equipe possam dar sugestões?

3- O modelo de gestão dá abertura para que os colaboradores e membros da equipe possam dar sugestões?

1 resposta

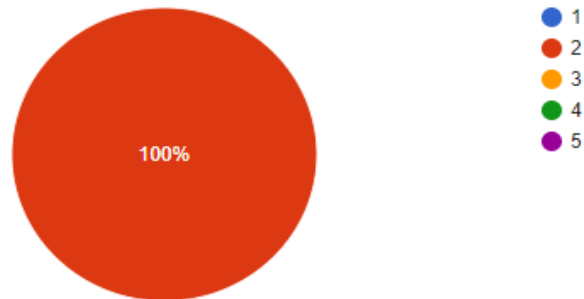


Muita das vezes é bom saber o que os colaboradores tem para contribuir, o que eles pensam, por isso o ideal é ter essa troca de dialogo dentro da empresa.

Gráfico 4: As pessoas envolvidas com a gestão demonstram que gostam do que fazem? (em escala de 1 a 5, sendo 1 totalmente insatisfeito e 5 totalmente satisfeito)

4- As pessoas envolvidas com a gestão demonstram que gostam do que fazem?(em escala de 1 a 5, sendo 1 totalmente insatisfeito e 5 totalmente satisfeito)

1 resposta

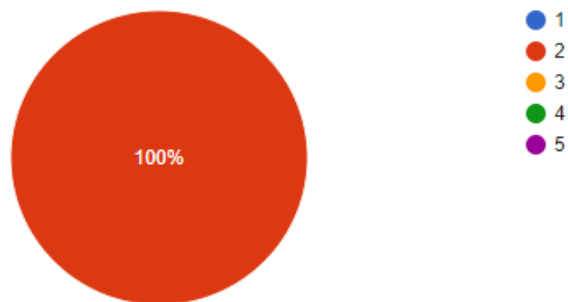


O ideal seria gostar do que você trabalha, pois vocês gostando do seu trabalho, o mesmo ficará, mas produtivo e, mais eficiente.

Gráfico 5: As pessoas envolvidas com a gestão se dedicam ao trabalho? (em escala de 1 a 5, sendo 1 totalmente insatisfeito, e 5 totalmente satisfeito).

5- As pessoas envolvidas com a gestão se dedicam ao trabalho?(em escala de 1 a 5, sendo 1 totalmente insatisfeito e 5 totalmente satisfeito)

1 resposta



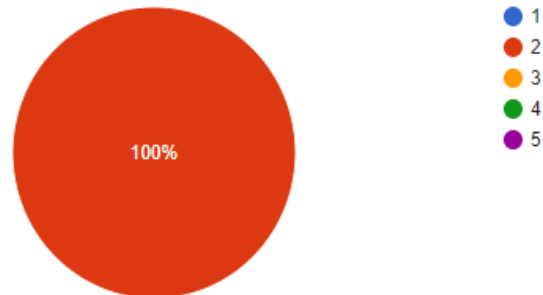
Fonte: Reyla (2020)

Se você não se identificar com o seu trabalho, ele não será produtivo, e ficará algo constrangedor, e assim você não conseguirá ser um bom profissional.

Gráfico 6: O modelo de gestão atual dá abertura para reconhecimento do trabalho feito pelos colaboradores? (em escala de 1 a 5, sendo 1 discordo totalmente e 5 concordo totalmente)

6- O modelo de gestão atual dá abertura para reconhecimento do trabalho feito pelos colaboradores?(em escala de 1 a 5, sendo 1 discordo totalmente e 5 concordo totalmente)

1 resposta



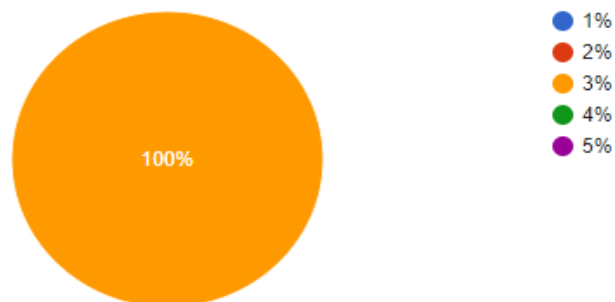
Fonte: Reyla (2020)

O ideal seria dar abertura para os colaboradores, pois assim motiva-os fazendo com que eles se motivam mais e mais no mercado de trabalho.

Gráfico 7: Qual o grau de confiança que deposita em seu colega de trabalho? (em escala de porcentagem % sendo 1 sem confiança e 5 confio totalmente).

7- Qual o grau de confiança que deposita em seu colega de trabalho? (em escala de porcentagem % sendo 1 sem confiança e 5 confio totalmente).

1 resposta



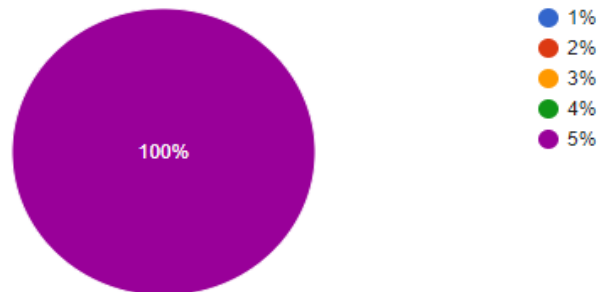
Fonte: Reyla (2020)

Ter confianças com seus com seus colegas de trabalho, e fundamental pois assim transmite segurança para cada um, desse modo evita conflitos na organização.

Gráfico 8: A equipe está preparada para estabelecer um bom relacionamento com os colegas de trabalho. (em escala de porcentagem sendo 1 sem capacidade e 5 totalmente com capacidade)

8- A equipe está preparada para estabelecer um bom relacionamento com os colegas de trabalho. (em escala de porcentagem % sendo 1 sem capacidade e 5 totalmente capacitado).

1 resposta



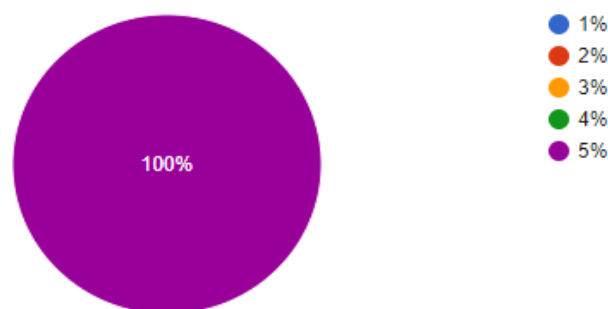
Fonte: Reyla (2020)

E fundamental treinar seus colaboradores para que eles estabeleçam uma relação boa na organização.

Gráfico 9: Qual nível de possibilidade de crescimento profissional esta empresa lhe proporciona? (em escala de porcentagem % sendo 1 nenhum crescimento e 5 um crescimento bem avançado) .

9- Qual nível de possibilidade de crescimento profissional esta empresa lhe proporciona? (em escala de porcentagem % sendo 1 nenhum crescimento e 5 um crescimento bem avançado)

1 resposta



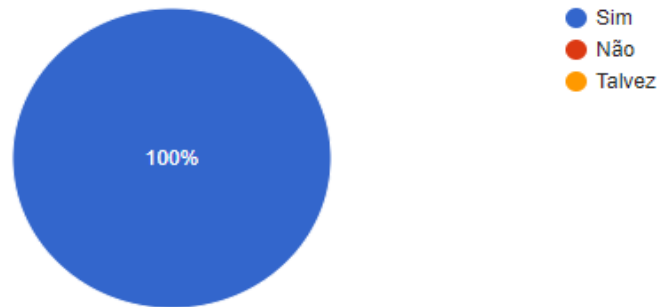
Fonte: Reyla (2020)

Toda empresa tem que possibilitar aos seus colaboradores meios de qualificação profissional para melhor atender os demais.

Gráfico 10: Você percebe que os colaboradores enfrentam dificuldades em equilibrar sua vida profissional e pessoal dentro da empresa?

10- Você percebe que os colaboradores enfrentam dificuldades em equilibrar sua vida profissional e pessoal dentro da empresa?

1 resposta



Fonte: Reyla (2020)

Importante saber dosar sua vida profissional é pessoal, pois os mesmo pode lhe prejudicar no seu serviço.



CONCLUSÃO

O objetivo deste trabalho foi analisar as estratégias contábeis na gestão de pessoa na organização pública, entendendo que o mesmo é de suma importância para a organização, pois ela é responsável para administrar os seres humanos utilizando técnicas de RH, para conciliar seus colaboradores dentro da organização, para que a gestão seja bem qualificada e necessário que os colaboradores estejam em sintonia um com os outros se adaptando em cultura para focar nas ações de desenvolvimento motivacional.

A gestão de pessoas tem como objetivo, apoiar todas as organizações com suas metas, contribuir com todo o desenvolvimento e desempenho garantindo que as pessoas se qualifiquem e sejam, mais engajada no mercado de trabalho com mais eficiência e eficácia.



REFERÊNCIAS

Mello, C. H. P.; Silva, C. E. S.; Turrioni, J. B. ISO 9001: 2008: **sistema de gestão da qualidade para operações de produção e serviços**. São Paulo: Atlas, 2009.

SBRAGIA, R. (Coord.). **Inovação: como vencer esse desafio empresarial**. São Paulo: Clio, 2006.

BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão estratégica de pessoas e balanced scorecard em organizações públicas**. Revista Análise, Porto Alegre, v. 16, n. 2, p. 265–284, ago./dez. 2005. Disponível em:

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988**. Disponível em:

BRASIL. **Emenda Constitucional n. 19, de 4 de junho de 1998. Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras providências**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc19.htm>.

Acesso em: 14 mar. 2011

CARVALHO, Antonio Vieira de. **Treinamento: princípios, métodos & técnicas**. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2001.

BOOG, Gustavo G. (Coord.). **Manual de treinamento e desenvolvimento: um guia de operações**. São Paulo: Makron Books, 2001. 284 p.

_____; BOOG, Magdalena (Coord.). **Manual de Gestão de Pessoas e equipes: operações**. 3. ed. São Paulo: Gente Editora, ABRH-Nacional, ABRH-SP, 2002. 2 v. 688 p.