

GESTÃO DE PESSOAS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NO DEPARTAMENTO DA SAÚDE

ANELISE DA SILVA MAUCH¹.
JHENYFFER ESTEVO GONÇALVES¹
THAÍS LOPES¹
JOSÉ MÁRCIO CARIOCA²

1. Graduando, Administração, UNIFEOB, São João da Boa Vista-SP/Brasil.
2. José Márcio Carioca, Mestre, UNIFEOB, São João da Boa Vista-SP/Brasil.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho é realizado com base na gestão de pessoas na Administração Pública tocante ao departamento da saúde na cidade de Aguai.

Quando nos referimos a Administração Pública juntamente a área da saúde é comum ouvirmos reclamações de mau atendimento, descasos, concenrente a falta de materiais e boas condições de trabalho, profissionais desmotivados e cansados. Face a isso, a importância do conhecimento das dificuldades cotidianas vivenciadas por esses profissionais, bem como o direcionamento de aplicações de técnicas para desenvolvimento e conservação da qualidade nos serviços prestados, para uma gestão pública que não priorize apenas os conhecimentos teóricos como é aplicado os concursos públicos mas também resultados e competências. A realização se dá através de pesquisas bibliográficas e estudo de campo com profissionais de diferentes cargos atuantes no setor da saúde na cidade de Aguai.

DIFICULDADES

Ingressar em uma carreira pública acaba se tornando uma grande ambição para muitas pessoas, visto que o Estado oferece muitos benefícios ao servidor, sendo por exemplo o maior e mais desejado deles a estabilidade, além disso, muitos cargos a se exercerem não exigem ensino superior. Porém, por mais que haja muitos benefícios na área pública, existe também partes desfavoráveis, quando um funcionário inicia suas atividades, muitas vezes não recebe o treinamento necessário para exercerem suas funções de acordo e dependendo do local a qual irá atuar a infraestrutura deixa a desejar, um dos grandes desafios para o servidor público é entender essas condições e exercer suas funções com um bom desempenho.

Para um bom desempenho de todos os funcionários é necessário que haja uma boa gestão de pessoas, um gestor dedicado consegue direcionar a sua equipe, contribuindo para seu crescimento. Com base na pesquisa de campo realizada com 15 funcionários da área da saúde, com perguntas relacionadas ao ambiente, autonomia, salário, sobrecarga, colegas de trabalho, motivação e desenvolvimento profissional, foi possível notar que todos carregam o fardo das consequências da má gestão e a corrida contra o tempo.

Se sentem sobrecarregados 72% dos profissionais, relataram rotinas estressantes, má distribuição de tarefas e falta de reconhecimento. É deplorável o conhecimento de uma porcentagem de 78% acreditarem que seu trabalho não é devidamente reconhecido e 71% reconhecerem que não possuem frequentemente boas condições de trabalho, se tratando de uma área que possui riscos de contaminação e contato frequente com pessoas, ademais levando a aproximadamente 80% constatarem que não há recursos suficientes para um bom trabalho. Ao questionarmos motivos que levam a falta de motivação, foi relatado falta de liderança clara, ausência de comunicação, infraestrutura ruim, falta de recursos, escassez de colaboração dos colegas de trabalho, desigualdade tocante a forma de tratamento perante alguns funcionários, assim como indagamos sobre o que os leva a exercerem suas funções mencionaram o amor pelo que fazem, a vontade de aprimorarem, o prazer em ajudar os pacientes e acompanhar as recuperações.



Figura 1: Profissionais de saúde usando máscaras de proteção choram durante uma homenagem em Leganes, na Espanha — Fonte: G1, 2020. Foto: Susana Vera / Reuters.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A administração pública é arcaica e mudanças acontecem de forma gradativa dependendo da gestão municipal, porém é possível evoluir com ferramentas simples e acessíveis, que não necessariamente necessitam de recursos financeiros. Diante de todas essas análises, essencialmente com a auxílio da pesquisa de campo, a possibilidade de observar quais as reais falhas na gestão de pessoas no setor da saúde pública, sendo os principais deles, a falta de infraestrutura, liderança, remuneração adequada, sintonia e interação em equipe, reconhecimento pessoal e sobrecarregamento de funções.

Para a melhoria no âmbito profissional foi proposto ao setor de administração pública da cidade de Aguai que tenha um bom gerenciamento na gestão de pessoas, mas para isso é necessário desenvolver algumas técnicas como a capacitação dos funcionários, motivação, propor interação entre a equipe, estipular metas a serem cumpridas a cada cargo, oferecer recursos (financeiros e de infraestrutura) adequados para um bom desenvolvimento e através de feedbacks retratar com cada colaborador o que deve ser melhorado e qual foi seu desempenho. Assim todos os colaboradores se sentirão motivados e felizes, havendo um maior rendimento dos serviços prestados e também pacientes satisfeitos, desse modo a prefeitura de Aguai pode se tornar referência no setor da saúde para as outras cidades e aderir ao mesmo modelo de gestão para os demais setores.

REFERÊNCIAS

PROFISSIONAIS de saúde são escolhidos ‘Guardiões do ano’ pela revista ‘Time’. **G1**, 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/mundo/noticia/2020/12/11/profissionais-da-saude-sao-escolhidos-personalidade-do-ano-pela-revista-time.ghtml>. Acesso em: 30 de out. de 2021.