

POLÍTICAS E PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS NA FUNDAÇÃO DE APOIO UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS

ANDERSON TIMM DE OLIVEIRA¹; ALEXANDRE HARTWIG²; HELENA ROPKE³;
MAICON ALEXANDRE TIMM DE OLIVEIRA⁴; VÍTOR NOGUEIRA DA SILVA⁵;
RODRIGO SERPA PINTO⁶.

¹ Universidade Federal de Pelotas – andersontimm10@hotmail.com

² Universidade Federal de Pelotas – alexandrehartwig@hotmail.com

³ Universidade Federal de Pelotas – helenahopke@hotmail.com

⁴ Universidade Federal de Pelotas – maicontimm16@hotmail.com

⁵ Universidade Federal de Pelotas – vitornds13@gmail.com

⁶ Universidade Federal de Pelotas – serparg@hotmail.com

1. INTRODUÇÃO

A área de Gestão de Pessoas é uma das áreas mais importantes nas organizações, e vem evoluindo constantemente desde seu surgimento, ainda na distante Era da Revolução Industrial, passando por outras fases importantes (CAMPOS 2009). A Gestão de Pessoas é de fundamental importância, pois é ela a responsável por um dos pilares centrais das organizações, e se divide em subsistemas que vão desde o recrutamento, passando pela seleção, treinamento até o desenvolvimento de pessoal.

A presente pesquisa teve como objetivo analisar as políticas e práticas de Gestão de Pessoas na Fundação de Apoio Universitário (FAU) da Universidade Federal de Pelotas. A FAU, criada em 1981, caracteriza-se com uma fundação de direito privado, e tem por finalidade prestar apoio na execução de programas e atividades da Universidade Federal de Pelotas, proporcionando serviços de ordem técnica, científica, cultural, de pesquisa e assistência, além da elaboração de convênios com entidades públicas ou privadas, estabelecendo uma forma de colaboração ou execução de programas a atividades de mútuo interesse, prestando serviços na área da saúde ou que possam servir para alcançar os objetivos da Instituição, informações retiradas do site da Fundação de Apoio.

A FAU é responsável pela administração do Hospital Escola e da Farmácia de Manipulação Extractus. Além disso, a FAU em conjunto com a Universidade Federal de Pelotas, procura ser referência na cidade e na região sul do Rio Grande do Sul, nos assuntos relacionados à pesquisa, ensino e assistência.

Para obter um máximo desempenho, a área de Gestão de Pessoas possuiu um papel de destaque por meio do processo de qualificação dos seus funcionários. O grande projeto do Hospital Escola está centrado em sua política de qualidade, que visa a constante busca da eficiência nos serviços prestados aos pacientes utilizando-se de métodos modernos para atingir tal objetivo.

Gestão de Pessoas pode ser caracterizada como:

A gestão de pessoas é uma área sensível à mentalidade que predomina nas organizações. Ela é contingencial e situacional, pois dependem de vários aspectos como a cultura que existe em cada organização, a estrutura organizacional adotada, as características do contexto ambiental, o negócio da organização, a tecnologia utilizada, os processos internos e uma infinidade de outras variáveis importantes. (CHIAVENATO, 1999, p. 6).

Como já exposto, a área de Gestão de Pessoas divide-se em subsistemas, a saber: recrutamento; seleção; treinamento; e, desenvolvimento.

O processo de recrutamento deve apenas seguir os critérios e requisitos definidos pela Instituição. A seleção, porém, não é uma tarefa fácil, pois requer bastante atenção, visto que a não observância de um dos critérios ou requisitos poderá acarretar em perdas e fracassos futuros (SANTOS, 1985). Assim é necessário um bom critério de escolha dos futuros colaboradores. Swan (1992) acredita que para ser selecionada, a pessoa deve possuir qualidades destacáveis. A questão não é somente a qualificação de quem está selecionando, mas sim uma análise profunda dos candidatos, que devem apresentar as suas qualidades. Um bom candidato se destaca dos demais e o selecionador deve estar atento a isso (BOSSIDY & CHARAM, 2002).

Para Milkovich e Boudreau (2009) o treinamento é um processo sistemático que visa promover a aquisição de habilidades, regras, conceitos ou atitudes que resultem em uma melhoria da adequação entre características dos colaboradores e as exigências dos papéis funcionais. Marras (2000), destaca que o treinamento deve ser encarado como um processo de assimilação cultural de curto prazo que objetiva repassar ou reciclar conhecimentos, habilidades e atitudes, relacionadas diretamente à execução da tarefa ou otimização do trabalho.

Já o desenvolvimento é o processo de longo prazo para aperfeiçoar as capacidades de e motivações dos colaboradores, a fim de torná-los futuros membros valiosos da organização (FERNANDES, 2011).

Sendo assim a proposta do presente estudo é observar, na prática, como se gerencia a área de Gestão de Pessoas da FAU; bem como analisar como é feita a seleção dos funcionários e as ações para o seu treinamento e desenvolvimento.

2. METODOLOGIA

A pesquisa baseou-se em uma entrevista feita com o chefe do Departamento de Pessoas da FAU (Tânia Laís Brizola), após um contato prévio onde fora explicada qual a proposição dessa pesquisa, ressaltando o aspecto de se tratar de uma tentativa de observar o funcionamento da área de Gestão de Pessoas na Instituição.

Para a realização da entrevista o grupo preparou um conjunto de perguntas relacionadas tanto a questão do funcionamento do Hospital Escola, como também questões mais específicas sobre o processo de seleção de pessoal para os setores de estoque e financeiro do Hospital Escola.

As perguntas abordavam aspectos que visavam compreender como ocorre o recrutamento dos colaboradores; como é a relação interpessoal entre os colaboradores; e como se dá o processo de tomada de decisões. Todas essas questões tinham um propósito de proporcionar, não apenas aos integrantes do grupo de pesquisadores, mas também à própria FAU, como estava estabelecida a

sua área de Gestão de Pessoas. Foi autorizada posteriormente à realização de algumas entrevistas com os funcionários para que estes pudessem relatar como observavam as relações com a área em questão.

Após a realização das entrevistas, os dados foram transcritos para uma melhor elaboração da análise desta pesquisa.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Baseado na realização das entrevistas e na conferência das mesmas o grupo pode chegar a alguns resultados de como ocorre o funcionamento da área de Gestão de Pessoas nos setores de estoque e financeiro da FAU. Primeiramente, cabe ressaltar o quanto colaboradores e chefes estão em sintonia, seus trabalhos se completam, tornando o funcionamento dessa área do hospital muito propício.

Baseado na análise das entrevistas pode observar-se que o setor possui um sistema administrativo participativo, ou seja, é um processo democrático onde todos participam das tomadas de decisões. Independente da função exercida, durante as reuniões todos possuem o mesmo direito a voz e opinião, algo a ser ressaltado na Instituição. Outra questão observada na análise das entrevistas está no fator positivo da forma de comunicação, não apenas aquela comunicação formal como memorandos e emails, mas sim aquela que ocorre entre os membros em de forma informal, na tentativa melhorar as relações interpessoais, fator muito elogiado pelos entrevistados.

A segunda parte da pesquisa, relacionada à análise do processo de seleção de colaboradores, observou nas entrevistas a sua revelação de como ocorre o processo de contratação de pessoal, por meio de três processos. O primeiro está relacionado à escolha de estagiários, e para isso é realizada uma chamada através de mídias digitais e murais de notícias das Instituições de Ensino, a fim de que estudantes do ensino superior ou médio se candidatem. Depois, o processo passa para a psicóloga que realiza a entrevista e seleciona os candidatos. O segundo processo consiste na contratação de colaboradores fixos por meio de um processo seletivo simplificado, ou seja, a realização de provas teórica e prática, além da entrevista. Por fim, o último processo consiste no novo método implementado pela Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH), que visa a contratação de colaboradores por meio de concurso público.

Esse último processo de seleção está modificando bastante as relações de trabalho dentro do Hospital Escola, principalmente nas áreas de relacionamento. Foram relatados pelos entrevistados pequenos atritos entre as partes, mas logo resolvidos pelas Chefias de cada área.

Por fim, cabe ressaltar a satisfação de dos colaboradores com toda a estrutura da FAU e com as políticas e práticas de Gestão de Pessoas promovidas pela Instituição, o que lhes proporciona formas de desenvolvimento tanto pessoal como profissional.

4. CONCLUSÕES

A Fundação de Apoio Universitário é de extrema importância para a região de Pelotas e municípios próximos, devido as suas atividades relacionadas ao atendimento às necessidades médicas da população; bem como se destaca pelo seu papel de incentivo à setores de ensino, pesquisa e extensão, por meio da sua parceria com a Universidade Federal de Pelotas.

A entrevista com os colaboradores proporcionou a observação nítida de como da importância da área de Gestão de Pessoas na Instituição, principalmente para no intuito de promover um bom relacionamento entre as pessoas, fato que foi observado principalmente nas falas dos colaboradores.

Outro aspecto importante da Instituição é o seu papel como formador e promotor de jovens talentos, evidenciado pelo seu processo de recrutamento de estagiários, onde pessoas são incorporadas ao setor sem a necessidade de concurso público. E, depois de selecionadas passam por um processo de desenvolvimento, podendo serem efetivados ao final do termino dos dois anos de estágio, conforme previsto em Lei e no regimento interno da Instituição.

A FAU possibilitou uma experiência nova e muito importante na formação do grupo, alunos do Curso de Administração da UFPel, aproximando a teoria vista em sala de aula com a prática da organização em estudo, ressaltando a importância da área de Gestão de Pessoas para as organizações e das suas políticas e práticas de seleção e desenvolvimento de pessoal.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BOSSIDY, L; CHARAM, R. O Trabalho que Nenhum Líder Deve Delegar. In: **Desafio: Fazer Acontecer**. Rio de Janeiro, Campos, 2002. Cap. 3, p. 50-71.
- CAMPOS, L. E. **Gestão de Pessoas**. 2009. 57f. Monografia (MBA em Gestão Empresarial) - Curso de Pós-Graduação "Lato Sensu" em MBA em Gestão Empresarial, Unisalesiao.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- FERANDES, D. M. **Recrutamento E seleção de pessoas: Processo fundamental para a escolha de uma boa equipe de um profissional**. 2011. 81f. Monografia (Faculdade de Administração) curso de bacharel em Administração. Faculdade Tecsoma.
- MARRAS, J. P. Subsistema de Recrutamento & Seleção. In: **Administração de Recursos Humanos: Do Operacional ao Estratégico**. 5. Ed. São Paulo Futura, 1999. Cap. 7, p. 124-140.
- MILKOVICH, G. T; BOUDREAU, J. W. Seleção Externa de Empregados. In: **Administração de Recursos Humanos**. 8. Ed. São Paulo. Atlas, 2000. Cap. 6, p. 75-91.
- SANTOS, W. B. Seleção de Pessoal. In: **Psicologia Aplicada à Orientação e Seleção de Pessoal**. 9. Ed. São Paulo, Pioneira, 1985. Cap. 6, p. 84-101.
- SWAN, W. S. **Como Escolher a Pessoa Para o Lugar Certo**. São Paulo. Maltese-Norma, 1992.