

A NECESSIDADE DO TRABALHO EM EQUIPE EM ORGÃOS PÚBLICOS

Mariana Takeuchi Fonseca

Resumo

O presente trabalho tem o intuito de demonstrar como o método de seleção dos concursos públicos, que não visa criar equipes pode trazer resultados negativos ao serviço público.

A falta de uma seleção mais completa além do concurso, um estudo onde analisa cada perfil e cria equipes, esta desmotivando os servidores que atuam de forma individual de acordo com seu perfil.

Palavras-chave: Trabalho, equipe, motivação, resultado, perfil.

Introdução

"O trabalho em equipe, pode ser entendido como uma estratégia, concebida pelo homem, para melhorar a efetividade do trabalho e elevar o grau de satisfação do trabalhador".

Sendo o homem um ser social, desde seus primórdios percebeu as vantagens de viver e trabalhar em grupo. Revelou-se uma necessidade o trabalho em equipe., assegurando a sobrevivência da espécie e o domínio sobre o habitat e o planeta.

Trabalha desmotivado, cada um preocupado unicamente com sua tarefa; nada é realizado além do previsto e estipulado. Se o planejado é executado ou não, pouco interessa já que cada parte foi realizada.

"Grupo é um conjunto de pessoas , os quais possuem objetivos comuns,unidos por afinidades.

Equipe é um conjunto de pessoas com objetivos comuns, que atuam em cumprimento de metas específicas. Sua formação deve considerar competências individuais necessárias para o desenvolvimento das atividades e atingimento das metas.

Desenvolvimento

Essa carência de trabalho em equipe no serviço público traz resultados negativos para todos.

O servidor é figura principal nesta ação devendo este resgatar seus valores fundamental, pode ser um processo que demandará tempo.

Mariana Takeuchi Fonseca

Administradora, MBA em Controladoria e Finanças .Universidade Federal de São Paulo

Fazer com que todas as pessoas da organização caminhem na mesma direção pode ser uma tarefa árdua . É necessário muita estratégia, objetivos definidos, comunicação eficaz, feedbacks constantes e lideranças compartilhadas.

O que precisa ser feito para ter uma equipe eficaz:

- Defina claramente a missão, os valores da empresa, as metas e objetivos da equipe. Respeite a individualidade e estimule a diversidade da equipe. Equipes são formadas de pessoas, que têm histórias de vida, conhecimentos e experiências bem diferentes. Estabeleça os papéis. Se os integrantes da equipe não sabem qual a função ou papel a desempenhar, dificilmente vão poder atingir o objetivo comum. Motive e reconheça os talentos. Aprenda a lidar com o conflito. Avalie e monitore.

Vantagens do trabalho em equipe

São notórios os benefícios que uma equipe bem afinada pode trazer para a organização.

O resultado é responsabilidade de todos na equipe. Os objetivos são comuns e as metas coletivas são desenvolvidas para ir além do que foi pré-determinado.

O trabalho em equipe possibilita trocar conhecimentos e agilidade no cumprimento de metas e objetivos compartilhados. Na sociedade em que vivemos, o trabalho em equipe é muito importante, pois cada um precisa do outro para conseguir bons resultados.

Recrutamento e seleção do órgão público

Segundo Spector (2005, p. 206) o objetivo da seleção é contratar pessoas com probabilidade de serem bem-sucedidas no trabalho. E isto pode ser feito por meio de muitas abordagens. Talvez a mais comum seja aquela em que o gerente entrevista os candidatos e decide, subjetivamente, quem contratar, mas este tipo de procedimento subjetivo tem uma propensão a serem tendenciosos e imprecisos. A melhor abordagem é utilizar métodos científicos considerados eficazes em quase um século de pesquisas sobre a seleção de pessoal.

Recrutamento é o processo entre a decisão de preencher o cargo vago e o apuramento dos candidatos que preenchem o perfil da função e reúnem condições para ingressar na empresa.

Mariana Takeuchi Fonseca

Administradora, MBA em Controladoria e Finanças .Universidade Federal de São Paulo

É um conjunto de procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização (Chiavenato).

É o processo de encontrar e atrair candidatos capazes para solicitação de empregos (Werther e Davis.)

O objetivo principal do recrutamento é buscar pessoas para abastecer o processo de seleção, dessa forma existem várias maneiras e meios para a realização desse processo, que se dá de duas formas básicas: atraindo-se pessoas que já fazem parte da empresa, mas que trabalham em outros cargos; e buscando candidatos que não tenham vínculo direto com a empresa e que estão disponíveis no mercado de trabalho (LIMONGI-FRANÇA; ARELLANO, 2002).

Seleção Pública

Concurso público foi implantado na França' na era Napoleônica e apesar da idoneidade foi objeto de resistências que definham ante o aspecto democrático. (Santos, 2006)

Art.37: II ó a investidura em cargo ou emprego' público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;

Desmotivação do servidor público

O funcionário público é uma figura mitificada em nossa cultura.

Os trabalhadores do setor público, como qualquer outro na atividade laboral, tem tarefas, horários, prazos, porem estes necessitam estar motivados, para que apresente um trabalho de excelência e almeje o aperfeiçoamento contínuo, priorizando a manutenção da sua opção profissional em detrimento de outras oportunidades que vierem a surgir.

Na teoria motivacional de Victor Vroom (1932-), afirma-se que a motivação é fruto da crença do indivíduo de que seu esforço na organização vai produzir como resultado aquilo que ele valoriza, na relação da atuação com a respectiva recompensa. Já Herzberg(1923-2000) na teoria dos fatores higiênicos e motivacionais indica que o conteúdo do trabalho faz o indivíduo satisfeito e que os fatores ambientais, quando deficientes, tornam o profissional insatisfeito, em duas dimensões que não se misturam, na qual o insatisfeito não é o oposto do satisfeito.

Mariana Takeuchi Fonseca

Administradora, MBA em Controladoria e Finanças .Universidade Federal de São Paulo

De outra forma quando o gestor público atua em um sistema de meritocracia, com critérios objetivos na atribuição de funções comissionadas, com prêmios de reconhecimento vinculados ao desempenho individual e de equipes, para atingir metas e com excelência, esse gestor obtém grandes resultados, ainda que enfrente resistências.

Fatores ambientais, são pouco valorizados na gestão pública, temos péssimas instalações em repartições públicas, baixa flexibilidade que tem o gestor para mudar seu entorno, ainda que algo sempre possa ser feito.

Assim, temos uma armadilha motivacional, com indivíduos não satisfeitos com o trabalho e não insatisfeitos com os benefícios, de forma concomitante.

Conclusão

O tema trabalho em equipe nunca foi um tão comentado como nos dias atuais. É uma necessidade no meio corporativo, é um diferencial competitivo, treinamento e mais trabalho. Trabalho em equipe é construção, comunicação, é superar metas, atingir objetivos e por fim, trabalho em equipe é um aprendizado contínuo e mutuo, onde no final das contas, o trabalho em equipe todo mundo ganha, a instituição, a equipe e os clientes.

Cada dia trabalho em equipe é um conceito mais valorizado no ambiente

O servidor público precisa deste recrutamento e seleção completo não apenas de concurso público, deve posteriormente ter uma análise de seu perfil e este deve ser alocado com pessoas que tenham perfis semelhantes e objetivos profissionais e até mesmo pessoais semelhantes, fazendo com que haja motivação no servidor para produzir mais e melhor trazendo eficiência para o serviço público.

Abstract

This paper aims to demonstrate how the public procurement selection method that does not open teams can bring negative results to the public service.

The lack of a more complete selection beyond the competition, a study which analyzes each profile and creates teams this discouraging servers that act individually according to your profile.

Keywords: work, team, motivation, results, profile.

Mariana Takeuchi Fonseca

Administradora, MBA em Controladoria e Finanças .Universidade Federal de São Paulo

Referências

- ABTD ó Manual de Treinamento e Desenvolvimento. 3 ed.São Paulo, Makron Books, 1999. Autores: Boog, Gustavo; Garcia, J F Pereira; Orlickas, Elizenda; De Carvalho, Luiz Carlos Ferreira.
- ARAÚJO, João Vieira de. Negociação e Administração e Conflitos. 1a ed. Rio de Janeiro. FGV Management. 2006.
- CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à Teoria Geral da Administração. São Paulo, 6a. ed. - Editora Campus, Rio de Janeiro 2003.
- CHIAVENATO, Idalberto. Remuneração Benefícios e Relações de Trabalho. São Paulo, 3 ed. - Editora Atlas, São Paulo, 2007.
- FAYOL, Henry. Administração industrial e geral, previsão, organização, comando, coordenação, controle. 10.ed. São Paulo, Atlas, 1989.
- FREUD, S. Dinâmica de grupo e análise do ego. Obras completas. Rio de Janeiro: Imago.
- GOMES, Maria Paulina. Construindo Soluções Acadêmicas. 2a. ed. Rio de Janeiro, 2007.
- GRIFFIN, Ricky W, e MOORHEAD, Gregor. Fundamentos do Comportamento Organizacional. 1a ed, São Paulo, Ática, 2006.
- LEME, Rogério. Seleção e Entrevista por Competências. 1a ed. Rio de Janeiro, 2007.
- LEVERING, Robert. Um excelente lugar para se trabalhar. Rio de Janeiro. Qualitymark, 1997. 316p.
- LIMONGE , França, Ana Cristina.Comportamento Organizacional.1ª Ed.São Paulo . Saraiva,2010
- LITTMANN, Jonathan e Kelley, Tom. Ideo - A arte da inovação. Ed. Futura.
- LUCENA, Maria Diva da Salete. Avaliação de Desempenho. São Paulo. Atlas, 1995.
- MARANHÃO, Mauriti; MACIEIRA, Maria Elisa Bastos. O processo nosso de cada dia: modelagem de processos de trabalho. Rio de Janeiro. Qualitymark, 2006.

Mariana Takeuchi Fonseca

Administradora, MBA em Controladoria e Finanças .Universidade Federal de São Paulo

- MARTINS, Sergio Pinto. Participação dos empregados nos lucros das empresas. São Paulo. Malheiros, 1996.
- MAXIMINIANO, Antônio César A. Gerência de trabalho em equipe. São Paulo: Pioneira, 1986.
- MORENO, J.L. Psicoterapia de grupo e psicodrama. São Paulo: Mestre Jou.
- MOSCOVICI, F. Equipes dão certo. Rio de Janeiro: José Olympio.
- MUCHIELLI, Roger. O trabalho em equipe. São Paulo: Martins Fontes.
- NASCIMENTO, Luiz Paulo e CARVALHO, Antonio Vieira ó Gestão Estratégica de Pessoas. 1a. ed ó Editora Qualitymark, Rio de Janeiro 2007.
- RAMOS, Ana Maria Lana. Gestão de Recursos Humanos. Apostila 2007. LATEC Universidade Federal Fluminense. 2006.
- ROBBIN, Harvey e Finley, Michael. Por que as equipes não funcionam. Ed. Campus.
- SANTOS. Manual de Direito Admimnistrativo. Editora Lumen. RJ: 2006.
- SPECTOR, Paul E. Psicologia nas organizações. 4ª Ed. São Paulo. Saraiva 1996.
- SUSSEKIND, a et al. Instituições de direito do trabalho. 17. ed. São Paulo, Ltr, 1997, v.1, p. 452.
- VERGARA, S. C. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. 5.ed. São Paulo. Atlas, 2006.
- WEIL, Pierre. Relações Humanas. 47a ed. Petrópolis. Vozes, 1997.
- WERTHER, Willian B. Administração de Pessoal e Recursos Humanos. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983