

Título: Práticas de recursos humanos e desempenho organizacional no serviço público municipal de São Gonçalo do Amarante, Ceará

Autor(es) AUGUSTO CÉZAR DE AQUINO CABRAL; CAMILA ALVES SAMPAIO; VIVIANNE PEREIRA SALAS ROLDAN

E-mail para contato: vivianne.roldan@estacio.br

IES: UFC

Palavra(s) Chave(s): Políticas e práticas de RH, Desempenho organizacional, Comprometimento, Serviço Público Municipal

RESUMO

Estudos recentes têm demonstrado que as práticas de Recursos Humanos podem gerar um impacto positivo sobre o Desempenho organizacional. Este último pode ser considerado um construto multidimensional, que se refere à efetividade de uma organização no alcance dos resultados. Os critérios de efetividade organizacional podem se caracterizar em termos de resultados de recursos humanos, organizacionais, financeiros, contábeis e de mercado de capital. Ampliando-se, portanto, o conceito de desempenho organizacional para efetividade, pode-se considerar a variável comprometimento como uma dimensão de desempenho organizacional (OLIVEIRA; OLIVEIRA, 2011). Diante do exposto, o objetivo geral desta pesquisa foi analisar a relação entre as práticas de recursos humanos e o desempenho organizacional na Prefeitura de São Gonçalo do Amarante, Ceará. Como objetivos específicos, pretendeu: 1) Levantar a percepção dos servidores públicos sobre as Práticas de RH adotadas; 2) Levantar a percepção dos servidores públicos quanto ao seu grau de comprometimento organizacional; 3) Avaliar a relação entre a percepção sobre as práticas de RH e os resultados da percepção sobre o comprometimento. Foi utilizada uma abordagem de pesquisa quantitativa, com aplicação da estratégia da Survey junto a 36 servidores, numa amostra não probabilística por conveniência. Os setores da Prefeitura abrangidos pela pesquisa foram o de Recursos Humanos, Planejamento, Administração, Projetos, Infraestrutura, Divisão de Patrimônio, e Transporte, cuja população total é de 48 servidores. Dessa forma, o número de pesquisados obtidos representa 75% do total do escopo escolhido. O instrumento de pesquisa foi constituído pela Escala de Políticas e Práticas de Recursos Humanos – EPRRH, e pelas Escalas de comprometimento organizacional Afetivo, Calculativo e Normativo, validados no Brasil. Os dados coletados foram analisados com uso da estatística descritiva e análise de correlação de Pearson, utilizando-se o software SPSS 19.0. Os resultados da pesquisa revelaram que os respondentes não percebem as políticas e práticas de Treinamento e Desenvolvimento, Condições de Trabalho, Avaliação de Desempenho, e Remuneração/Recompensa. O risco inerente a esse resultado é a não adequação do colaborador ao trabalho, desmotivação e problemas relativos ao alcance das metas e produtividade. Constatou-se também que predomina entre os colaboradores um baixo comprometimento organizacional, havendo incerteza entre os colaboradores quanto ao seu vínculo afetivo e normativo com a organização. Predomina ainda a crença de que a saída da empresa não lhes causaria grandes impactos em termos de perdas sociais, profissionais, de investimentos, nem de retribuições organizacionais. Com relação à problemática da pesquisa, os resultados da análise de correlação de Pearson sugerem que melhorias relativas às práticas de “Treinamento e Desenvolvimento”, “Condições de Trabalho” e “Envolvimento” contribuiriam para aumentar o comprometimento afetivo dos servidores da Prefeitura de São Gonçalo do Amarante-CE, tendo em vista a obtenção de um coeficiente de correlação moderado positivo, significativa a nível de 1%. O mesmo ocorre entre as dimensões de comprometimento normativo, e as dimensões de RH “Treinamento e Desenvolvimento”, “Condições de Trabalho” e “Avaliação de Desempenho”, ou seja, estes últimos fatores seriam imprescindíveis para que o servidor sintasse-se ligado à organização por um sentimento de obrigação e dever moral. Os resultados sugerem ainda que melhorias relativas às políticas e práticas de remuneração e recompensa, contribuiriam para melhorar o comprometimento calculativo, pois obteve-se um coeficiente significativo a nível de 1%, apesar de fraco positivo.