



**FACULDADE CESMA DE MARACANAÚ**  
**DEPARTAMENTO DE GRADUAÇÃO**  
**CURSO BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

**JOSÉ EDGLEISON DOS SANTOS DE OLIVEIRA**

**GESTÃO DE PESSOAS NO SETOR PÚBLICO: UMA ANÁLISE DO  
SETOR DO CADASTRO ÚNICO DE PALMÁCIA - CE**

**MARACANAÚ – CEARÁ**  
**2023**

**JOSÉ EDGLEISON DOS SANTOS DE OLIVEIRA**

**GESTÃO DE PESSOAS NO SETOR PÚBLICO: UMA ANÁLISE DO  
SETOR DO CADASTRO ÚNICO DE PALMÁCIA - CE**

Trabalho de Conclusão de curso para a aprovação do TCC  
apresentado a Faculdade Cesma de Maracanaú - FACESMA,  
como requisito básico para conclusão do Curso de  
Bacharelado em Administração

**MARACANAÚ – CEARÁ  
2023**

# GESTÃO DE PESSOAS NO SETOR PÚBLICO: UMA ANÁLISE DO SETOR DO CADASTRO ÚNICO DE PALMÁCIA - CE

José Edgleison Dos Santos De Oliveira<sup>1</sup>

## RESUMO

Com ênfase no capital humano, um dos principais aspectos para sustentação ao trabalho de uma organização, o presente artigo enfatiza a gestão de pessoas no setor público. Mais especificamente, no setor do Cadastro Único para programas sociais da cidade de Palmácia, Ceará. Nesse sentido, o principal objetivo do referido artigo, é analisar a gestão de pessoas no setor do Cadastro Único de Palmácia, mediante estudo de caso, com intuito de observar e adquirir conhecimentos teóricos e práticos, contribuindo, de certa forma, com o conhecimento sobre o assunto, para futuras pesquisas. Para tanto, a metodologia utilizada foi de estudo de caso, com abordagem qualitativa e quantitativa da natureza aplicada. Dessa forma, a observância aos preceitos da administração e a aplicação dos processos de gestão de pessoas, como o estudo de caso sobre o assunto, contribuirão significativamente para o futuro das organizações.

Palavras-Chave: Processos de Gestão de pessoas; Setor Público; Cadastro Único.

## INTRODUÇÃO

Gerir pessoas é uma tarefa importante e complexa dentro de empresas modernas, principalmente no setor público, onde as pessoas, de certa forma, têm mais liberdade para exercer suas funções, exigindo que o líder tenha uma tarefa mais complicada para administrá-los. Outro problema, são os processos burocráticos, que regem a administração, que dificultam, inclusive a aquisição de materiais. No entanto, esses paradigmas podem ser quebrados, com a adoção de estratégias que possibilitem ao gestor, um apoio na administração. Visto que, as pessoas e as organizações estão, de certa forma, em busca de satisfação dos seus objetivos, que podem ser alcançados com a junção dos dois.

Segundo Chiavenato (2014, p.6), as pessoas dependem das organizações onde trabalham para atingir seus objetivos pessoais e individuais. Como também, as empresas necessitam das pessoas para execução de suas atividades. Dessa forma, mesmo que adquiram benefícios diferentes, em decorrência desses vínculos, observa-se, uma reciprocidade entre as partes.

De modo geral, as organizações públicas não têm um objetivo comum como dominante, senão no plano formal. Nelas coexistem, de fato, objetivos

---

<sup>1</sup> Graduando em administração  
edgleisonpalmacia@gmail.com

individuais e institucionais, e estes, não raro, refletem interesses individuais ou de grupos. Ocultar essa dimensão política da gestão de pessoas, ao restringir a capacidade de leitura da realidade em sua complexidade, submete o exercício da liderança, especialmente nas organizações do setor público, a uma prática ingênua, dissociada da realidade e, portanto, sem efetividade (BERGUE, 2019, p. 28).

Nesse sentido, o setor do Cadastro Único de Palmácia, Ceará, onde foi direcionado o referido estudo, tem o mesmo embasamento de como atuar na administração pública, sendo que, cada funcionário atua de forma diferente, de acordo com sua vivência e princípios, tornando a missão do administrador ainda mais complexa. Deste modo, os processos de gestão de pessoas servem como apoio para que o gestor administre essas pessoas da maneira correta.

Conceitualmente, gestão é a prática que deve ser aprimorada para o alcance de determinados fins: no caso do setor público, a gestão existe para reduzir a pobreza, para melhorar a educação, para aumentar a competitividade da economia, para elevar a conservação de recursos naturais, para preservar, estender e expandir a cultura etc. Em geral, essas são algumas das principais demandas de uma sociedade, e todo o aperfeiçoamento da gestão do setor público deve ser orientada estrategicamente para o atendimento desses objetivos, ou seja, do desenvolvimento e economia social (NASCIMENTO, 2017, p.1).

Meirelles (2004, p.64, apud FILIPPIM E GEMELLI, 2011, p. 157 – 158), a administração pública, de acordo com a formalidade, pode ser entendida como um agrupamento de órgãos instituídos para cumprir as demandas do governo. Dentro da análise do sentido material, se torna um conglomerado de funções necessárias para execução dos serviços públicos. Agora, dentro do sentido global, a administração pública busca satisfazer as necessidades do coletivo, disponibilizando todos seus equipamentos e pessoal, para realização dessa tarefa.

Segundo Barros, Carvalho e Mendonça (2009), o Cadastro Único para Programas Sociais foi criado em 2001, com o intuito de cadastrar e fazer manutenção dos dados, referente a situação econômica e social das famílias brasileiras. Além disso, engloba todos os estados brasileiros, através de uma base de dados nacional, a fim de identificar quem necessita e evitar fraudes, nos possíveis benefícios sociais vinculados.

Neste sentido, o presente artigo tem como principal objetivo analisar, por estudo de caso, o setor do Cadastro Único da cidade de Palmácia, Ceará, no que se refere a uma análise da gestão de pessoas. Para tanto, é preciso salientar quais a origem do Cadastro Único, para ter uma noção do departamento estudado. Como também, averiguar como é trabalhado os processos da gestão de pessoas no setor. Para a melhor compreensão e baseamento prático sobre o assunto, é necessário elaborar um questionário direcionado aos funcionários daquele departamento, a fim de compreender como é trabalhado a gestão de pessoas setor público.

Esse estudo se faz necessário em virtude de colaborar com estudos que auxiliem na promoção da melhoria na gestão de pessoal, seja, no setor público ou privado, tendo em vista que, apesar das diferenças dos serviços prestados e do público a ser destinado o mesmo, administrar pessoas, é um dos processos mais importantes, que servem como pilar de sustentação para o cumprimento, com eficiência e eficácia, dos outros processos de administração de uma organização.

O método de pesquisa utilizado é de estudo de caso, tendo por base, o setor do Cadastro Único de Palmácia, Ceará. Qualificando a pesquisa em uma área distinta da administração, sendo a gestão de pessoas e, direcionando as pesquisas ao setor público, especificamente na área de atuação do referido setor.

## **METODOLOGIA**

A metodologia utilizada para a confecção do referido artigo é de estudo de caso, exploratória, com abordagem qualitativa e quantitativa da natureza aplicada. Nesse sentido, foram realizados estudos científicos sobre o assunto, através de livros, e arquivos digitais, a fim de enriquecer o conteúdo, com bases teóricas que proporcionam uma análise mais precisa do estudo. E assim, embasando o estudo as normas técnicas de escrita e de pesquisa, fazendo uma análise de caso, do Cadastro Único para programas sociais de Palmácia, Ceará, para averiguação de como é trabalhado a gestão de pessoas no setor.

Deste modo, foi necessário um estudo sobre o Cadastro Único de modo geral, para que seja evidenciado a importância do departamento, no sentido de que, está ligado as três esferas do governo (estadual, municipal e federal) e a Caixa Econômica Federal, órgãos importantes para a sociedade. Isso, de certa forma, justifica a relevância de estudar sobre a gestão de pessoas na instituição. No segundo momento, trazendo essa análise para a administração, no que se refere, a forma que é trabalhado a administração. Além de tudo, trazer uma visão de como é trabalhado a gestão de pessoas, com análise, baseada na moderna gestão de pessoas, no contexto de como é trabalhado cada processo dentro da instituição. Os resultados, serão apresentados com a observação do questionário aplicado aos colaboradores, com análise sobre a convivência, e como é aplicado os seis processos da gestão de pessoas, na instituição.

Segundo Yin, o estudo de caso representa uma investigação empírica e compreende um método abrangente, com a lógica do planejamento, da coleta e da análise de dados. Pode incluir tanto estudos de caso único quanto de múltiplos, assim como abordagens quantitativas e qualitativas de pesquisa. (YIN, apud VENTURA, 2007, p. 384).

Dentro dessa perspectiva, foram coletados os dados da experiência, como também, foi executada uma análise dos dados, no sentido de fazer o cruzamento de dados e equiparar a teoria com a prática.

## **O CADASTRO ÚNICO PARA PROGRAMAS SOCIAIS**

A missão dos setores públicos, incluindo o Cadastro Único, que é um programa federal, é trabalhar para assegurar os direitos da população. Nesse caso, especificamente, a preferência é da população da faixa de pobreza e extrema pobreza.

Segundo Fernandes e Hellmann (2016, p.41), o Cadastro Único foi criado em 2001, para auxiliar os problemas de coordenação e transferência de renda, geridas pelos Municípios, Estados e Governo Federal. O mesmo, foi utilizado como suporte para todos os programas sociais do Governo Federal, sendo que, apenas os programas geridos pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), não foram atrelados ao Cadastro Único. Dessa forma, em 2001, o principal programa social que utilizou o Cadastro Único como base para a distribuição de renda para a população, foi o Bolsa Escola. A partir de 2003, o Cadastro Único se fortaleceu, muito por conta, da criação do Programa Bolsa Família. Em 2011, foi implantada a Versão 7 do Cadastro Único, que passou a ser um sistema online, permitindo a criação de uma base de dados nacional unificada. Sendo que, até hoje, continua sendo usada a Versão 7, sendo atualizada alguns campos, sempre que necessário, pelo órgão responsável pela administração do sistema, a Caixa Econômica Federal. A gestão do Cadastro Único é dividida entre as três esferas do governo, onde cada departamento tem sua atuação específica, conforme as leis vigentes.

Embora o CadÚnico seja utilizado quase que exclusivamente para a seleção dos beneficiários do PBF, existem vantagens em recorrer a ele também para a seleção dos beneficiários de outros programas. Sendo um cadastro do conjunto da população pobre, com informações para um amplo leque de dimensões das condições de vida, o CadÚnico serve também, em princípio, para a seleção de uma grande variedade de programas direcionados a essa população, mesmo quando a pobreza não é tomada como sinônimo de insuficiência de renda (BARROS, CARVALHO e MENDONÇA, 2009, p. 10-11).

Desta forma, o Cadastro Único da cidade e Palmácia, está vinculado a todas as esferas do governo, a fim de oferecer os benefícios sociais, de acordo com as regras preestabelecidas para acesso ao programa. Sendo que, os benefícios oferecidos, são de acordo com a realidade e território onde está situado a unidade do Cadastro Único.

## OS PROCESSOS DE GESTÃO DE PESSOAS NO CADASTRO ÚNICO DE PALMÁCIA

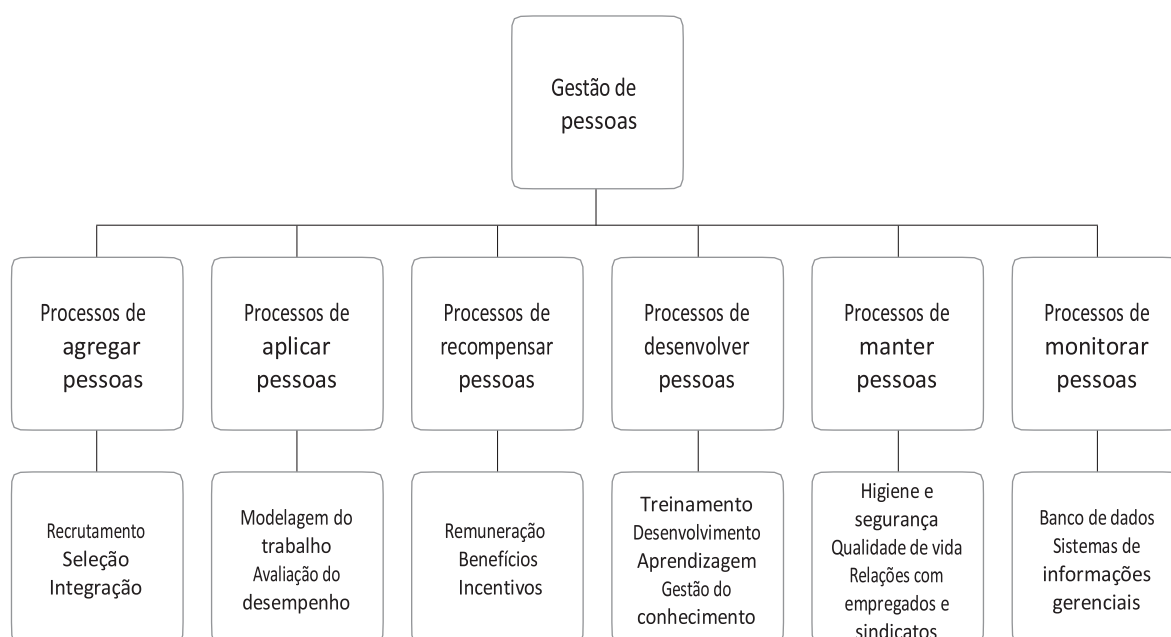
Luz et al. (2009, p. 3, apud FILIPPIM E GEMELLI, 2011, p. 164). afirmam que “[...] a função de chefe de pessoal apareceu no início do século passado, com o objetivo de registro, controle e coerção, uma vez que o trabalhador era considerado um recurso produtivo e seus custos precisavam ser geridos racionalmente como os demais custos de produção.” Filippim e Gemelli (2011, p. 164), também, destacam que a partir dos anos de 1980, estabeleceu-se uma nova forma de gerir, introduzindo o modelo estratégico de gestão de pessoas.

Na área da administração de pessoas, é primordial seguir os processos corretamente, a fim de que, estabeleça um controle eficaz dos colaboradores e das tarefas exercidas por eles dentro da organização. Desse modo, foi definido a ordem de introdução desses processos no trabalho, seguindo caminhos que ajudarão a empresa na administração de pessoas. Nesse sentido, o Cadastro Único de Palmácia, necessita seguir os processos de agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar pessoas. Processos esses, que são essenciais para a administração de pessoas.

De acordo com Chiavenato (2014, p. 8), com a ampliação do campo de visão e as novas estratégias adotadas pelas organizações, confere aos gestores, a missão de decidir, dinamizar através de ações, como também, usar sua competência e conhecimento a favor das entidades. Nesse sentido, é necessário utilizar os processos de gestão de pessoas, no intuito de organizar a gestão de pessoal do Cadastro Único de Palmácia, trazendo mais benefícios, organização e satisfação para as pessoas internas e externas.

Chiavenato (2014, p. 13-14) destaca que a gestão de pessoas engloba seis processos, que será apresentado na figura a seguir:

**Figura 1: Processos básicos da gestão de pessoas moderna.**



Fonte: Chiavenato (2014, p.14).

Na figura acima, podemos ver a divisão dos seis processos da gestão de pessoas, que de acordo com Chiavenato (2014, p. 13 -14) inclui o processo de agregar pessoas, que consiste em aquisição de novas pessoas para o âmbito da empresa, no sentido de orientar as pessoas, avaliar o desempenho, dentre outros. Como também, o processo de aplicar pessoas, que compete ao administrador, acompanhar, orientar e demonstrar o que precisa ser feito na empresa. Em seguida, temos o processo de recompensar pessoas, que traz como requisito, o incentivo das pessoas pelo trabalho, através de recompensas, benefícios e remuneração. Outro processo destacado, é o de desenvolver as pessoas, através de treinamentos, gestão de conhecimentos, programas de mudança e reconhecimento de carreira, e outros. Destaca o processo de manter pessoas, que trabalha as condições ambientais e psicológicas, a fim de proporcionar melhores condições de trabalho, tendo por base, segurança, qualidade de vida, higiene, cultura organizacional, dentre outros. E, por último, o autor destaca o processo de monitorar as pessoas, que consiste em fazer acompanhamento e controle das atividades dos empregados, como também, acompanhar os resultados.

Trazendo essa análise para o Cadastro Único de Palmácia, o processo de agregar pessoas é executado com os cargos comissionados, que são pessoas escolhidas pelos gestores. Também, é feito através de seleção pública simples, como também, pelo processo de aquisição de estagiários remunerados, a fim de acelerar o processo de aquisição de pessoas. Chiavenato (2014, p.102) Destaca que esse processo é externo e interno. Tendo em vista que, a seleção para um cargo, pode ser através de deslocamento ou promoção de um colaborador,

constituindo um recrutamento interno. Ou, através do recrutamento externo, que consiste em buscar pessoas competentes que preencham as vagas da instituição, a partir da seleção de pessoas que ainda não trabalham na empresa.

Chiavenato (2014, p. 94), destaca que o processo de agregar pessoas é constituído pelo recrutamento de pessoas, que consiste em divulgação da vaga de trabalho para a sociedade, a fim de atrair possíveis candidatos a função. Ainda segundo Chiavenato (2014, p. 118), o processo de agregar pessoas, possui o quesito de seleção de pessoas, que consiste em um processo de buscar entre os candidatos, os que mais se adequem ao cargo.

Na aplicação de pessoas, o Cadastro Único tem duas abordagens, que consistem no aprendizado sobre as funções, baseado em capacitações e na experiência repassada pelos colaboradores mais antigos. Como também, parte do líder a ação de avaliar cada pessoa em relação as competências individuais.

Quanto ao processo de recompensar pessoas, Chiavenato (2014, p. 239) enfatiza que o grau de comprometimento das pessoas com o trabalho, depende do grau de reciprocidade, destacando a importância de sistemas de recompensas. Em contrapartida a afirmação de Chiavenato, no Cadastro Único de Palmácia, não são oferecidos muitos benefícios que colaborem com o incentivo do empregado. Dessa forma, o empregado não recebe recompensa por trabalho extra e nem incentivos sociais, com ressalva, apenas dos salários que são pagos em dia.

No tocante ao processo de desenvolver pessoas, o Cadastro Único tem suas capacitações, administradas pelo âmbito federal, estadual e municipal, no intuito de capacitar o indivíduo para sua função, para que não haja risco de cometer erros que prejudiquem os clientes e a própria instituição.

Desenvolver pessoas significa apenas dar-lhes informação e apoio suficiente para que elas aprendam novos conhecimentos, habilidades e competências e se tornem mais eficientes no que fazem. É, sobretudo, dar-lhes a formação básica para que aprendam novas atitudes, soluções, ideias, conceitos e que mudem seus hábitos e comportamentos e se tornem mais eficazes no que fazem (CHIAVENATO, 2014, P. 307).

Nesse sentido, o Cadastro Único de Palmácia, disponibiliza para seus colaboradores uma série de treinamentos e capacitações, que contribuem para a administração correta dos sistemas, visitas domiciliares e gestão. Com capacitações específicas para cada área de atuação, ministradas por profissionais competentes e simuladores de sistemas. Ademais, todo esse suporte, é dividido entre as esferas governamentais e a Caixa Econômica Federal (que administra os sistemas do Cadastro Único), ficam responsáveis por essa parte.

Chiavenato (2014, p. 310), pontua que:

[...] as organizações mais bem-sucedidas investem pesadamente em treinamento para obter um retorno garantido. Para elas, treinamento não é uma simples despesa, mas um precioso investimento, tanto na organização quanto nas pessoas que nela trabalham. E isso traz benefícios diretos para a clientela. E também para todos os stakeholders.

Para oferecer suporte aos profissionais que trabalham na área, existe os processos de manter pessoas, que se refere a continuação do desenvolvimento do trabalho. Nesse sentido, o processo de manter pessoas, apesar da falta de incentivo financeiro, possui em sua essência, momentos de capacitação com assistentes sociais e psicólogas, no sentido de que, alivie o estresse do trabalho com palestras voltadas a saúde mental dos colaboradores. Além de tudo, possuem equipamentos adequados e suficientes, que proporcionam um suporte técnico. Chiavenato (2014, p. 373) enfatiza que “os processos de manutenção das pessoas existem para manter os participantes satisfeitos e motivados e para assegurar-lhes condições físicas, psicológicas e sociais de permanecer e participar do negócio, obter compromisso e “vestir a camisa” da organização.” Nessa perspectiva, outro fator importante a ser destacado, é a saúde e qualidade de vida da equipe do Cadastro Único, tendo em vista que, trabalham em equipe, facilitando a resolução de problemas e conflitos. Uma boa relação de convivência entre o administrador e seus colaboradores, é de suma importância para mantê-los engajados e saudáveis.

No processo de monitorar pessoas, gestores fazem o acompanhamento dos trabalhos e corrigem determinadas falhas, como também, o próprio relatório mensal, citado anteriormente, que proporciona aos gestores, a quantificação e a qualidade dos trabalhos individuais e da equipe, executados no setor. Chiavenato (2014, p. 431), discorre sobre o assunto, ressaltando que “Os processos de monitoração estão relacionados com a maneira pela qual os objetivos devem ser alcançados pela organização.”

Todos os processos de GP são igualmente importantes e atuam como vasos comunicantes entre si. O importante é tratá-los como uma totalidade. Quando um deles falha, conseqüentemente sobrecarrega os demais. O segredo está no tratamento sistêmico e integrado da função de GP. O que interessa é o todo e não somente cada uma de suas partes. A rede, ou seja, a conectibilidade é o que faz a diferença (CHIAVENATO, 2014, p. 14).

Deste modo, o processo de gestão de pessoas tem que levar em conta a importância de todos as etapas, para que não haja falhas no processo e ocasione problemas, para administradores, clientes e colaboradores.

## PESQUISA DE CAMPO DE GESTÃO DE PESSOAS NO CADASTRO ÚNICO DE PALMÁCIA

Dentro da análise dos resultados, foi direcionado um questionário, para estudo mais aprofundado sobre a gestão de pessoas daquela instituição, que serviu como base para análise da gestão pública. Esse, por sua vez, foi realizado no dia 26 de maio de 2023, no município de Palmácia, Ceará. Foram abordadas indagações sobre a convivência do ambiente, trabalho em equipe e, a cerca do conhecimento dos trabalhadores do Cadastro Único para Programas Sociais, de Palmácia, Ceará, sobre o conteúdo de estudo. Nesse viés, as perguntas foram direcionadas a dez colaboradores, que trabalham diretamente no Cadastro Único de Palmácia, Ceará.

A cidade de Palmácia está localizada no Maciço de Baturité, a aproximadamente 72 km da capital cearense, Fortaleza e, sua população é estimada em 13.553 pessoas. O modelo de gestão adotado pelos líderes, é de patrimonialismo, onde paira uma distinção entre o privado e público. Um grande problema enfrentado é o nepotismo, onde a maioria dos cargos de confiança, são exercidos pela família e pessoas mais próximas do gestor maior da prefeitura. Dessa forma, a pesquisa está bem direcionada, haja vista que, essa falha no processo de agregar pessoas, precisa ser revista, como também, em todos os processos da gestão de pessoas, procurando inovar, a fim de proporcionar o melhor para os seus colaboradores e para a cidade.

Nesse sentido, no questionário foi indagado as seguintes questões:

### Gráfico 1: Há quanto tempo atua no setor?



O gráfico 1 mostra que dentre os dez colaboradores que foram entrevistados, do Cadastro Único de Palmácia, dois atuam no setor de trabalho entre um 1 e 2 anos, três pessoas

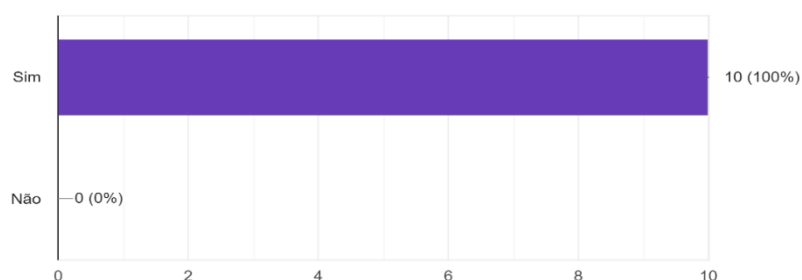
atuam entre 3 a 5 anos, três pessoas trabalham entre 5 a 10 anos e duas pessoas estão a mais de 10 anos no setor.

A partir dos dados, observa-se que a maioria das pessoas entrevistadas atuam no setor entre 3 à 10 anos, onde os mesmos têm uma experiência e conhecimento sobre a organização. Desse modo, percebe-se que não há rotatividade. De modo que, as organizações públicas mantêm quase sempre, as mesmas pessoas no setor.

### Gráfico 2. O seu líder visa uma relação de parceria (líder/colaborador)?

O seu líder visa uma relação de parceria (líder/colaborador)?

10 respostas



Conforme os resultados deste gráfico podem-se confirmar que os dez colaboradores do Cadastro Único de Palmácia, responderam que o seu líder mostra e visa uma parceria com eles, ou seja, o líder guia a equipe para que ela possa desenvolver as suas competências, habilidades e atitudes de forma eficiente para que juntos tenham a capacidade de obter resultados claros e objetivos, respeitando a individualidade de cada um.

Por fim, os líderes das organizações públicas têm que ser parceiros mesmos, uma vez que, se não há parceria entre líder e colaborador logo não terá bons resultados e nem sucesso, em cooperação eles devem ter uma boa comunicação para chegarem as mesmas decisões e que construam um processo de incentivos e de despertar os seus talentos.

#### Gráfico 2.1. Caso afirmativo, de que forma acontece essa parceria?

Caso afirmativo, de que forma acontece essa parceria?

10 respostas



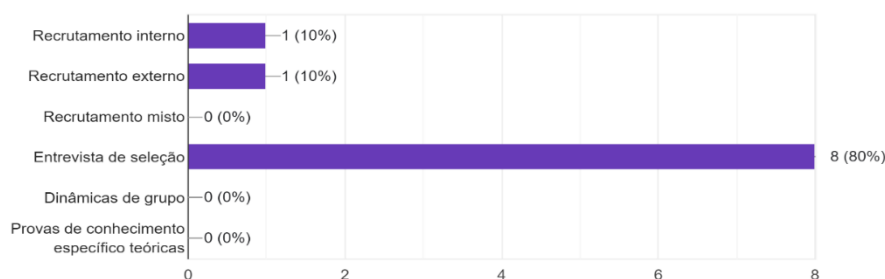
Analisando os dados acima, dois colaboradores falaram que o líder incentiva a realizar novas atividades, três pessoas responderam que o líder elogia o seu empenho, três pessoas que apoia as mudanças e duas pessoas disseram que ele inova os serviços.

Na verdade, a parceria do gestor com o colaborador, no Cadastro Único, acontece de forma satisfatória, tendo em vista que, ambos buscam por bons resultados, nesse sentido, há uma comunicação e influência para que possam trabalhar em cooperação em busca do sucesso.

### Gráfico 3. Quais ferramentas a empresa utiliza no processo de agregar pessoas/talentos?

Quais ferramentas a empresa utiliza no processo de agregar pessoas/talentos?

10 respostas

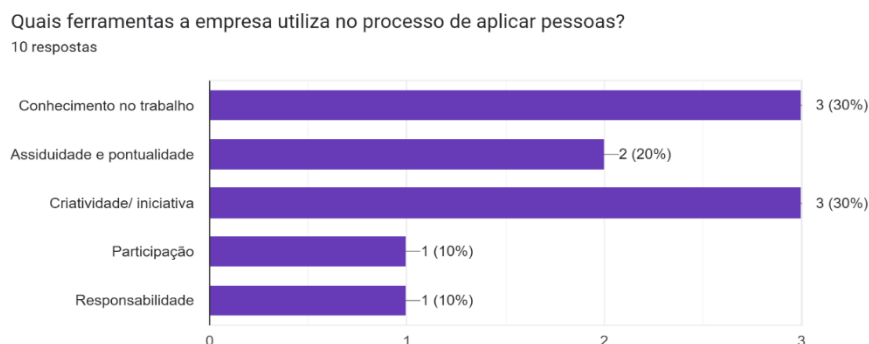


Tendo em vista a pesquisa três, dos colaboradores entrevistados, foi constatado que a ferramenta mais utilizada nos processos de agregar pessoas são entrevistas de seleção, com um total de oito respostas. Uma pessoa relatou que é usado recrutamento interno, uma pessoa respondeu que é recrutamento externo.

Dessa forma, constata-se que o processo de agregar pessoas, no setor do Cadastro Único de Palmácia, é diversificado, no sentido de que, utiliza várias ferramentas de seleção. No entanto, a mais utilizada pela gestão, é a entrevista de seleção pública. Além disso, destaca-se o recrutamento interno, onde as pessoas que já exercem atividades na organização, são promovidos ou transferidos de cargo, principalmente os estagiários, que migram para outras

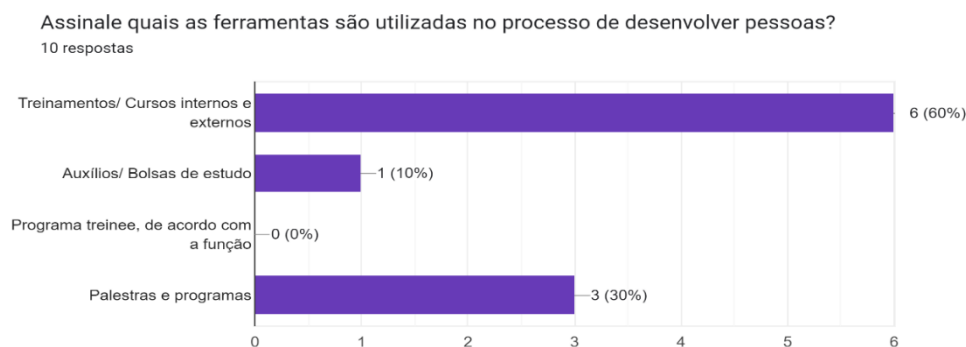
atividades na Secretaria de Assistência, de acordo com suas habilidades. Em contrapartida, temos o nepotismo, onde as pessoas são classificadas na seleção, de acordo com indicação.

#### Gráfico 4. Ferramentas utilizadas no processo de aplicar pessoas no Cadastro Único?



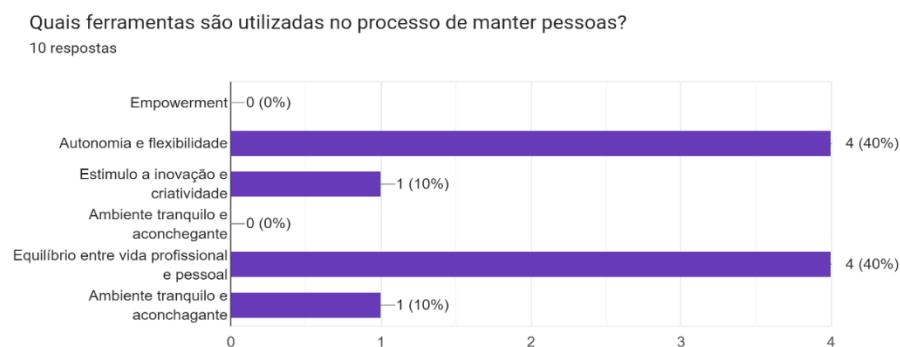
Nesse aspecto, observa-se diferentes ferramentas utilizadas pelo Cadastro Único, na aplicação de pessoas. Onde, três falaram que é conhecimento no trabalho, dois, responderam assiduidade e pontualidade, uma pessoa respondeu criatividade e iniciativa, duas mencionaram participação e outras duas a responsabilidade. Nessa afirmação, conclui-se que o gestor acompanha todos os processos de aplicação de pessoas.

#### Gráfico 5. Ferramentas utilizadas no processo de desenvolver pessoas?



Baseado nessa pergunta, a maioria dos colaboradores do Cadastro Único de Palmácia, responderam que são utilizados, treinamentos, cursos internos e externos. Um respondeu Auxílios e bolsas e três responderam palestras e programas. Nesse sentido, a administração pública, utiliza os treinamentos para desenvolver seus colaboradores. No entanto, dentre as pessoas entrevistadas, havia estagiários, que não se recordaram que recebem incentivos, através de bolsa de estudos da prefeitura de Palmácia, que poderiam se encaixar nos quesitos, auxílios/ bolsa de estudos.

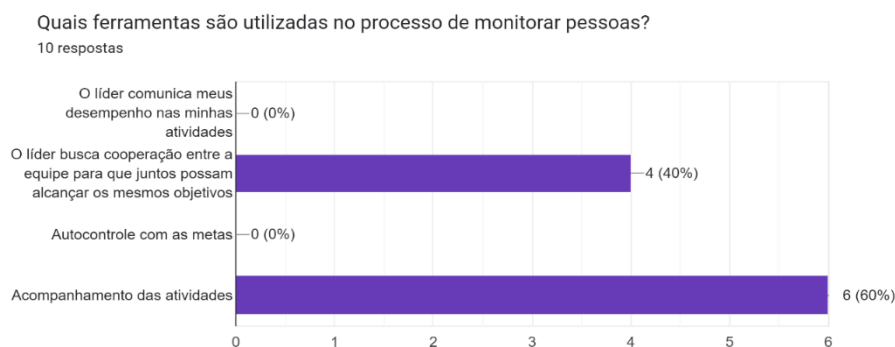
### Gráfico 6. Quais as ferramentas utilizadas no processo de manter pessoas?



Segundo o questionário aplicado, uma pessoa respondeu empowerment, quatro falaram em autonomia e flexibilidade, dois mencionaram o ambiente tranquilo e favorável e três sobre o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Nesse sentido, o gestor utiliza principalmente as ferramentas de flexibilidade e autonomia, como também, equilíbrio entre vida profissional e pessoal, visto que, os colaboradores têm autonomia nas tomadas de decisões e flexibilidade em suas atividades.

### Gráfico 7. Quais as ferramentas utilizadas no processo de monitorar pessoas?



Nessa pesquisa, quatro entrevistados afirmaram que o líder busca a cooperação entre a equipe e seis pessoas falaram que é feito o acompanhamento das atividades. Essas atividades do Cadastro Único, são monitoradas através dos relatórios mensais, que transparecem o resultado individual de cada colaborador.

A partir desse resultado, conclui-se que, o Cadastro único, aplica os processos de monitorar pessoas com base nesses relatórios e busca o trabalho de equipe, para chegarem a um objetivo em comum. Dessa forma, o líder acompanha os comportamentos e atividades, para que os colaboradores possam contribuir com os resultados da organização.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Tendo em vista os aspectos apresentados, é notável a importância da gestão de pessoas para uma organização. Tendo em vista que, o funcionamento, depende do capital humano para acontecer. Por mais que, a empresa trabalhe com tecnologias avançadas, é necessário pessoa para programar as máquinas, operá-las ou gerir a tecnologia. Dessa forma, as entidades precisam valorizar o empregado, através de uma boa gestão, voltada para os aspectos que valorizem o trabalho e motivem as pessoas a se manterem naquela empresa. Na moderna gestão de pessoas e, baseado na administração, as organizações podem adquirir um suporte para administrar as pessoas da forma correta e trazer benefícios para a empresa e para seus colaboradores.

É imprescindível que o administrador se conscientize e se sensibilize, no sentido de desenvolver os Processos da Gestão de Pessoas no Cadastro Único, ou em qualquer outro setor público, uma vez que, eles atenderão as exigências dos seus colaboradores, fazendo com que a instituição passe segurança, confiança e fidelidade, como também estarão tornando o ambiente de trabalho em um local que motiva e se preocupa com o seu colaborador, para que eles se sintam incentivados a produzir de forma criativa.

Em relação ao referido artigo, conclui-se que a gestão de pessoas no setor do Cadastro Único da cidade de Palmácia, tem embasamento teórico e prático, nos processos da moderna gestão de pessoas. Para tanto, foi feito um estudo de caso, que ofereceu suporte para se ter noção de como funciona a administração de pessoas na gestão pública, contribuindo, de certa forma, com os estudos e práticas a serem realizados posteriormente sobre o assunto.

De acordo com a análise dos resultados, constata-se que o órgão público que foi analisado em estudo, no caso, o Cadastro único de Palmácia. Ceará, devem desenvolver os seis processos da Gestão de Pessoas no intuito de seguir esta tendência de mercado, garantindo inúmeros benefícios aos seus colaboradores, cidadãos e a própria organização pública, no qual busquem a humanização do ambiente de trabalho, a qualidade no atendimento, conforto e segurança e principalmente o desenvolvimento das pessoas.

## **REFERÊNCIAS**

BARROS, R.; CARVALHO, M.; MENDONÇA, R. **Sobre as utilidades do Cadastro Único, 2009.** Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/2653>. Acesso em: 10 mai 2023.

BERGUE, ST. **Gestão de pessoas: liderança e competências para o setor público, 2019.** Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/4283>. Acesso em: 21 mar 2023.

BRASIL. **Decreto nº 3.877**, de 24 de julho de 2001. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2001/D3877.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/D3877.htm). Acesso em: 21 mar 2023.

BRASIL. **Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome.** Portaria nº 177, de 16 de junho de 2011. Disponível em: [www.mds.gov.br](http://www.mds.gov.br). Acesso em 21 mar 2023.

CAMOES, M.R.S; PANTOJA, M.J; BERGUE, S.T. **Gestão de Pessoas: bases teóricas e experiências no setor público, 2010.** Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/514>. Acesso em: 28 mar 2023.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações.** São Paulo: Manole, 2014.

FERNANDES, R.M.C; HELLMANN, A.G. **Dicionário crítico: Política de Assistência Social no Brasil, 2016.** Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/198716/001100774.pdf>. Acesso em: 21 mar 2023.

FILIPPIN, E. S.; GEMELLI, I. M. P. **Gestão de pessoas na administração pública: o desafio dos municípios.** RACE - Revista de Administração, Contabilidade e Economia, 2011. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/race/article/view/375>. Acesso em: 24 maio. 2023.

NASCIMENTO, E.R. **Gestão pública.** São Paulo: Saraiva, 2017.

VENTURA, M. M. O estudo de caso como modalidade de pesquisa, Revista SoCERJ, 2007. Disponível em: [http://sociedades.cardiol.br/socerj/revista/2007\\_05/a2007\\_v20\\_n05\\_art10.pdf](http://sociedades.cardiol.br/socerj/revista/2007_05/a2007_v20_n05_art10.pdf). Acesso em: 28 mai 2023.