

O PAPEL DA TRANSPARÊNCIA NA GESTÃO PÚBLICA: UMA REVISÃO TEÓRICA

Piedley Macedo Saraiva¹
Cícero Carlos Pereira do Nascimento²
Ana Beatriz Bernardino de Lima Macedo³
Maria Isabel dos Santos Avelino⁴
Gustavo Kauã Alcantara Taveira⁵
Gustavo Lisboa Duarte⁶

RESUMO: Esta pesquisa tem como objetivo geral analisar o processo de desenvolvimento de pessoas e tem como objetivos específicos identificar as principais capacitações disponíveis para o treinamento e desenvolvimento de pessoas, examinar os incentivos e as dificuldades encontradas para o desenvolvimento de pessoas no setor público e apresentar sugestões de melhorias e perspectivas futuras sob o prisma das teorias administrativas e da percepção dos profissionais envolvidos. A metodologia desta pesquisa é de cunho bibliográfico com abordagem qualitativa. Espera-se, através desta pesquisa, demonstrar que o desenvolvimento de pessoas é uma ação decisiva para todas as organizações que buscam alavancar seus resultados, e, do ponto de vista financeiro, tende a ser mais viável que iniciar um novo processo de recrutamento e seleção. Na administração pública o desenvolvimento de pessoas tem contextualização à parte, visto que os recursos utilizados para a prestação dos serviços públicos são oriundos da contribuição dos cidadãos. Deste modo, espera-se ainda compreender melhor o papel do desenvolvimento de pessoas, suas contribuições, relevância e desafios, reconhecendo a importância e a necessidade da gestão de pessoas nas instituições, principalmente nas instituições públicas, para que os serviços sejam prestados de maneira eficiente e a população tenha acesso a um trabalho de qualidade.

1

Palavras-chave: Capacitações. Desenvolvimento de pessoas. Dificuldades.

ABSTRACT: This research aims to analyze the process of people development and has the specific objectives of identifying the main capabilities available for training and developing people, examining the incentives and difficulties encountered for people development in the public sector, and presenting suggestions for improvements and future perspectives from the standpoint of administrative theories and the perception of the professionals involved. The methodology of this research is bibliographic with a qualitative approach. It is expected that this research will show that people development is a decisive action for all organizations seeking to leverage their results, and, from a financial point of view, it tends to be more viable than starting a new recruitment and selection process. In public administration, people development has a separate context, since the resources used to provide public services originate from citizens' contributions. In this way, this research is expected to provide a better understanding of the role of human resource development, its contributions, relevance, and challenges, thus recognizing the importance and necessity of human resource management in institutions, especially public institutions, so that services are provided efficiently and the population has access to quality work.

Keywords: Capabilities. People development. Difficulties.

¹Professor/Orientador UNIFAP CE.

²Gestão Comercial, UNIFAP.

³Gestão Comercial, UNIFAP.

⁴Gestão Comercial, UNIFAP.

⁵Marketing, UNIFAP.

⁶Marketing, UNIFAP.

I INTRODUÇÃO

A gestão de pessoas tem se tornando uma área cada vez mais presente na sociedade, ganhando assim notoriedade e destaque. Dessa forma, torna-relevante ainda abordar que as organizações são formadas por pessoas; são as pessoas que conduzem as máquinas, operam os recursos financeiros, operam o marketing e gerem as demais pessoas. No atual contexto das organizações é perceptível a rapidez incrível das mudanças que estão acontecendo no mundo e no mercado. No dia a dia as pessoas são frequentemente desafiadas em novos processos, novos sistemas tecnológicos, em projetos e ações, onde os conhecimentos e habilidades adquiridas no passado já não bastam para atuação eficiente; diante disso, a importância cada vez maior do processo de desenvolvimento de pessoas em organizações.

Além disso, é importante abordar que desenvolver pessoas é um dos seis processos da gestão de pessoas; sua importância e impactos nos resultados dão-se pelo fato de que as pessoas envolvidas neste processo já são membros e estão em atuação na organização, ou seja, são pessoas que já passaram por processos anteriores (nos quais demandaram investimentos, atenção e incentivos). Assim, agir para capacitar e incrementar o desenvolvimento de seus profissionais é ação decisiva para todas as organizações que buscam alavancar seus resultados, e, do ponto de vista financeiro, a tendência é ser mais viável que iniciar um novo processo de recrutamento e seleção. Na administração pública o desenvolvimento de pessoas tem contextualização à parte, visto que os recursos utilizados para a prestação dos serviços públicos são oriundos da contribuição dos cidadãos. Sendo assim, é justo que a população reivindique a qualidade nos serviços públicos oferecidos; muitos desses são direitos assegurados pela Constituição Federal de 1988 (a Constituição Cidadã).

A questão-problema desta pesquisa é: Quais ações desenvolver para que o desenvolvimento de pessoas contribua significativamente ainda mais no setor público?

Esta pesquisa tem como objetivo geral analisar o processo de desenvolvimento de pessoas e tem como objetivos específicos identificar as principais capacitações disponíveis para o treinamento e desenvolvimento de pessoas, examinar os incentivos e as dificuldades encontradas para o desenvolvimento de pessoas no setor público e apresentar sugestões de melhorias e perspectivas futuras sob o prisma das teorias administrativas e da percepção dos profissionais envolvidos.

A metodologia desta pesquisa é de cunho bibliográfico com abordagem qualitativa. A justificativa desta pesquisa gira em torno da contribuição para o setor público que a gestão de

peças e o desenvolvimento de peças visa possibilitar, visto que o papel da gestão de peças e o desenvolvimento, além de melhorar o serviço no setor público, tem como intuito assegurar melhoria na qualidade de vida e bem-estar para as peças.

Este trabalho científico é composto por introdução que aborda o tema central da pesquisa, questão-problema, os objetivos, a justificativa, metodologia que descreve o percurso metodológico, resultados e discussões onde se tem as percepções e compreensões da pesquisa e referências bibliográficas com as obras pesquisadas.

2 A IMPORTÂNCIA DO DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS NO SETOR PÚBLICO

Como já abordado, o desenvolvimento de peças e a gestão de peças são de grande importância em instituições, principalmente as instituições públicas. A Gestão de Peças surge como resposta à necessidade de adaptação das organizações à era digital e às expectativas das novas gerações de colaboradores, conciliando ferramentas tecnológicas avançadas com a humanização no ambiente de trabalho (Romão et al., 2024).

Em uma era onde as tecnologias ganham cada vez mais voz na sociedade, o desenvolvimento de peças é fundamental para que os profissionais desenvolvam um trabalho eficiente. O desenvolvimento pessoal e profissional emerge como elemento crucial para o sucesso sustentável tanto dos indivíduos quanto das organizações (Pinheiro, 2024).

3

Conforme Pinheiro

“O desenvolvimento pessoal e profissional dentro de uma empresa desempenha um papel crucial no crescimento e aprimoramento dos colaboradores e no sucesso global da organização. Acredita-se firmemente que investir no desenvolvimento individual traz uma série de benefícios significativos para ambas as partes envolvidas. Aumenta a motivação, a produtividade e a satisfação no trabalho, além de fornecer um ambiente propício para o aprendizado contínuo. Esse aprendizado contínuo é fundamental para o desenvolvimento de competências e habilidades necessárias para acompanhar as constantes mudanças no mercado dinâmico de hoje” (Pinheiro, 2024, p. 2).

Investir em desenvolvimento, em uma gestão democrática e comprometida com o avanço da instituição, possibilita avanços importantes às instituições. Treinamento, qualificação e formação desses profissionais possibilitam importantes aprendizados e conhecimentos, desenvolvendo habilidades e competências.

2.1 Contribuições advindas do desenvolvimento de pessoas e gestão de pessoas para sociedade e instituições

Devido ao desenvolvimento de pessoas, surgem inúmeras contribuições para as instituições. Romão cita que:

“A inteligência emocional tornou-se um componente vital no ambiente profissional moderno. Com as crescentes demandas por habilidades interpessoais e comunicação eficaz, a capacidade de compreender e gerenciar as próprias emoções, bem como as dos outros, é uma competência altamente valorizada. No contexto da Gestão de Pessoas, a inteligência emocional não só melhora o clima organizacional, mas também contribui para a criação de equipes mais coesas e resilientes. A importância de desenvolver essa habilidade entre líderes e colaboradores não pode ser subestimada” (Romão et al., 2024, p. 4).

Um dos fatores que o desenvolvimento de pessoas possibilita através das ações, cursos, treinamentos, é o desenvolvimento da inteligência emocional, pois, na sociedade atual, para que as instituições sejam de qualidade, os prestadores de serviço devem, além de qualificação, trabalhar em equipe e desenvolver inteligência emocional.

Segundo Correia e Almeida

4

“A Gestão de Pessoas tem conquistado espaço nos debates gerenciais, sendo amplamente considerada como área fundamental no atingimento dos objetivos estratégicos das organizações, sejam públicas ou privadas, o que demanda um estrito alinhamento com a missão, visão, valores, cultura e estratégias organizacionais. Lidar com pessoas, de modo geral, não constitui tarefa simples e, considerando que empresas e instituições são essencialmente pensadas e compostas por seres humanos, detentores dos mais diversos perfis, cabe ao departamento administrar este recurso tão valioso” (Correia & Almeida, 2021, p. 2).

Os cursos e a qualificação no desenvolvimento de pessoas são vistos como aliados para as instituições. O treinamento com o objetivo de desenvolver o trabalhador é utilizado como forma de adequar o indivíduo às suas respectivas funções, para que este as desempenhe da melhor maneira possível (Correia & Almeida, 2024).

De acordo com Rosa

“A gestão nas organizações públicas desempenha um papel crucial no funcionamento eficaz e eficiente dessas instituições, influenciando diretamente a qualidade dos serviços

prestados à sociedade. Nos últimos anos, o setor público tem enfrentado desafios cada vez mais complexos, decorrentes de mudanças econômicas, sociais e tecnológicas, que demandam uma gestão de pessoas mais estratégica e alinhada às necessidades contemporâneas” (Rosa et al., 2024, p. 2).

Embora as contribuições sejam visíveis, ainda existem desafios referentes à gestão das organizações públicas; portanto, é primordial o investimento contínuo em treinamentos, cursos e qualificação para que os desafios sejam vencidos.

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa trata-se de um estudo bibliográfico, com abordagem qualitativa, abordando o papel do desenvolvimento de pessoas, principalmente no setor público, descrevendo as oportunidades, estratégias e desafios decorrentes do desenvolvimento de pessoas no setor público.

Para desenvolver a pesquisa foram realizadas buscas bibliográficas nas plataformas Google Acadêmico e SciELO, utilizando palavras-chave referentes à temática. Foram aplicados critérios de inclusão (obras recentes) e exclusão (obras repetidas).

Conforme Sousa, a pesquisa bibliográfica é:

[...] elaborada a partir de material já publicado, constituído principalmente de: livros, revistas, publicações em periódicos e artigos científicos, jornais, boletins, monografias, dissertações, teses, material cartográfico, internet, com o objetivo de colocar o pesquisador em contato direto com todo material já escrito sobre o assunto da pesquisa (Sousa et al., 2021, p. 64).

A abordagem qualitativa, segundo Guerra, busca a compreensão aprofundada e a interpretação dos fenômenos estudados, valorizando a subjetividade e a diversidade de perspectivas (Guerra et al., 2024, p. 3).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Estamos inseridos numa sociedade que cada vez mais é cenário de mudanças, e isso reflete no desenvolvimento de pessoas no setor público, na gestão de pessoas, e, através desse processo, busca-se melhorar o atendimento no setor público, desenvolvendo ações, capacitações, treinamentos.

O mundo está em constante mudança, o que tem levado a administração pública a buscar novas formas de gestão com o intuito de melhorar o desempenho de seus servidores, além de alcançar bons resultados institucionais. Essas formas incluem, por exemplo: treinamento e

desenvolvimento; capacitação do servidor, comunicação com o servidor e qualidade de vida no trabalho, garantindo, assim, a eficiência e eficácia organizacional (Bastos & Loreto, 2023).

Através desses serviços, ações de capacitação e treinamentos buscam o desenvolvimento de pessoas, melhorar o trabalho dessas pessoas para que possam melhorar a qualidade e eficácia dos serviços prestados à população, proporcionando qualidade de vida, bem-estar e a garantia de direitos.

Embora o desenvolvimento de pessoas esteja cada vez mais presente na sociedade, ainda existem muitos desafios, como a utilização de novas tecnologias e a resistência às estratégias de gestão de pessoas para melhorar os serviços públicos e atender eficientemente a população. O debate acerca da gestão de pessoas é relevante, principalmente quando se refere ao setor público, pois, nos últimos anos, tem despertado notoriedade e proporcionado melhorias ao setor, alavancando seu desenvolvimento. Entretanto, existem desafios que explicam o baixo aproveitamento dessa área (Cruz & Pereira, 2024).

A gestão de pessoas no setor público requer abordagens específicas e bem delineadas, pensadas para abraçar sua complexidade e capitalizar sua importância estratégica (Garcia, 2024).

Nogueira e Roberto (2023) ressaltam que, com o advento da visão gerencial na forma como a coisa pública deve ser gerenciada, enfatiza-se o papel da gestão de pessoas como forma de gerar motivação e engajamento necessários para a prestação dos serviços públicos, garantindo qualidade.

Paiva destaca que, embora haja cada vez mais direitos assegurados, os servidores públicos ainda enfrentam desafios como exigência excessiva e sobrecarga de trabalho, o que pode desmotivá-los e gerar lacunas no desempenho (Buratto, 2024).

Pereira enfatiza que o aumento das demandas e a complexidade dos desafios enfrentados pelos órgãos governamentais demandam profissionais qualificados, motivados e preparados para atuar de maneira estratégica. Contudo, a burocracia e a rigidez dos processos administrativos representam barreiras à implementação de práticas inovadoras na gestão de pessoas, criando obstáculos ao desenvolvimento e retenção de profissionais capacitados (Pereira et al., 2025, p. 2).

Diante desses desafios, é primordial que as instituições incentivem a qualificação dos profissionais, oferecendo treinamentos, cursos e promovendo uma gestão democrática que favoreça a motivação e o engajamento dos servidores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do desenvolvimento desta pesquisa sobre o papel do desenvolvimento de pessoas e da gestão de pessoas, buscou-se abordar as contribuições e os desafios enfrentados nas instituições públicas. O desenvolvimento de pessoas, assim como a gestão de pessoas, vem sendo uma temática cada vez mais presente no cenário institucional, visto que, com o avanço do mercado de trabalho e das novas tecnologias, os profissionais e as instituições devem oferecer à população serviços de qualidade para que seus direitos sejam assegurados.

Para que as instituições públicas e os profissionais que atuam nelas possam desenvolver um trabalho de qualidade, é primordial que sejam incentivados a buscar continuamente qualificação, e que as instituições ofereçam cursos, palestras e treinamentos que ensinem a importância de atender o público, trabalhar em equipe, ouvir o público e, assim, desenvolver um trabalho cada vez melhor.

Portanto, vivemos em uma sociedade que deve compreender a relevância do desenvolvimento de pessoas, dos treinamentos e cursos oferecidos aos profissionais para que se capacitem e desenvolvam um ótimo trabalho. Esses treinamentos são de grande importância, pois escutam os profissionais, seus anseios e dúvidas, desenvolvendo importantes aprendizados e conhecimentos.

7

REFERÊNCIAS

BARROS, Ariane Gabrielly Avelino; ROCHA, Raquel Janaína Alves; IBIAPINA, Iveltyma Roosemalen Passos. Gestão de Pessoas no Setor Público: práticas e reflexões, 2025.

BASTOS, Rosária Cal; LORETO, Maria das Dores Saraiva de. Refletindo a Gestão de Pessoas no Setor Público: um ensaio teórico, Revista Gesec, v. 14, n. 9, São Paulo, 2023.

BRITO, Ana Paula Gonçalves; OLIVEIRA, Guilherme Saramago de; SILVA, Brunna Alves da. A importância da pesquisa bibliográfica no desenvolvimento de pesquisas qualitativas na área de Educação, Cadernos da Funcamp, v. 20, n. 44, 2021.

BURATTO, Rafael de Paiva. Gestão de Pessoas no Setor Público e seus principais problemas, SOUZA EAD Revista acadêmica digital, 2024.

CORREIA, Thaynara Braga; ALMEIDA, Emerson Gervásio de. Treinamento e desenvolvimento de pessoas nas organizações, v. 18, n. 37, Jandaia: Go, 2021.

CRUZ, Cleide Mara Barbosa da; PEREIRA, Gardênia Tereza Jardim. Cenário da gestão de pessoas no setor público brasileiro: uma análise da produção científica, Cadernos UniFOA, v. 19, n. 54, 2024.

GARCÍA, [autor]. Gestão de Pessoas no Setor Público: tendências e estratégias, 2024.

GUERRA, Avaetê de Lunetta e Rodrigues; STROPARO, Telma Regina; COSTA, Michel da; JÚNIOR, Francisco Pires de Castro; JÚNIOR, Orivaldo da Silva Lacerda; BRASIL, Melca Moura; CAMBA, Mariangela. Pesquisa qualitativa e seus fundamentos na investigação científica, Revista de gestão e secretariado, v. 15, n. 7, Paraná: São José dos Pinhais, 2024.

PEREIRA, Keyla Tavares; ANDRADE, Renan Almeida; PIFFER, Douglas Moro. Gestão de talentos na administração pública: desafios e estratégias para atração, desenvolvimento e retenção, Revista Gestão e conhecimento, v. 19, n. 1, 2025.

PINHEIRO, Weider Silva. Estratégias inovadoras para o desenvolvimento pessoal e profissional em ambientes corporativos, Revista Foco, v. 17, n. 4, Paraná: Curitiba, 2024.

ROMÃO, Adriano Alves; MARQUES, Daniela Ferreira; MOREIRA, Emanuela Ferry de Oliveira; DIAS, Álvaro Freitas Faustino; SILVA, Wankleber de Farias; SILVA, Carla Michelle. Gestão de Pessoas 4.0: adaptando-se à nova geração de colaboradores, Revista de Gestão e Secretariado, v. 15, n. 10, Paraná: São José dos Pinhais, 2014.

ROSA, Volmar Araujo; Ester dos Santos da Mota; PEREIRA, Aguinaldo. A importância da gestão de recursos humanos nas organizações públicas, Revista Gestão e Conhecimento, v. 18, n. 2, 2024.

SILVA, Michele Maria da; OLIVEIRA, Guilherme Saramago de; SILVA, Glênio Oliveira da. A pesquisa bibliográfica nos estudos científicos de natureza qualitativos, Revista Prisma, v. 2, n. 1, Rio de Janeiro, 2021.

SOUSA, Angélica Silva de; OLIVEIRA, Guilherme Saramago de; ALVES, Laís Hilário. A pesquisa bibliográfica: princípios e fundamentos, Cadernos da Fucamp, v. 20, n. 43, 2021.