

FACULDADE DE TECNOLOGIA DE SÃO CARLOS
JULYA KAROLINE VASCONCELOS PEREIRA
ADRIELLE DA SILVA OLIVEIRA

**OS BENEFÍCIOS DA GESTÃO DE PESSOAS PARA O BOM DESEMPENHO DAS
ORGANIZAÇÕES: UM ESTUDO DE CASO REALIZADO COM
COLABORADORES DE EMPRESAS DA CIDADE DE SÃO CARLOS/SP**

São Carlos

2022

**JULYA KAROLINE VASCONCELOS PEREIRA
ADRIELLE DA SILVA OLIVEIRA**

**OS BENEFÍCIOS DA GESTÃO DE PESSOAS PARA O BOM DESEMPENHO DAS
ORGANIZAÇÕES: UM ESTUDO DE CASO REALIZADO COM
COLABORADORES DE EMPRESAS DA CIDADE DE SÃO CARLOS/SP**

Artigo apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Empresarial, pelo Curso de Tecnologia em Gestão Empresarial da Faculdade de Tecnologia de São Carlos do Centro Paula Souza.

Orientadora: Prof. Dra. Ana Teresa Colenci Trevelin

São Carlos

2022

OS BENEFÍCIOS DA GESTÃO DE PESSOAS PARA O BOM DESEMPENHO DAS ORGANIZAÇÕES: um estudo de caso realizado com colaboradores de empresas da cidade de São Carlos/SP¹

Julya Karoline Vasconcelos Pereira²

Adrielle da Silva Oliveira³

Ana Teresa Colenci Trevelin⁴

Resumo: O presente trabalho abordou a gestão de pessoas nas organizações, assunto de extrema relevância para empresas que desejam se manterem produtivas num mercado altamente competitivo. Antigamente o funcionário era visto apenas sob o ponto de vista material, porém, aos poucos as empresas foram visualizando a importância da motivação e comprometimento, de valores e importância dos talentos humanos para a produtividade, dando espaço para a gestão estratégica de pessoas, através da automação de processos, análises de dados e novos conceitos de treinamento e liderança. Desta forma, este artigo, teve como objetivo analisar os benefícios da gestão de pessoas no mercado de trabalho, para o bom desempenho das organizações, tema este que com o passar do tempo foi ganhando espaço nas empresas. Hoje baseado nos pilares de inclusão e pertencimento no trabalho. Tratou-se de uma pesquisa de caráter qualitativo, baseada em revisão bibliográfica da literatura, através de livros e artigos, utilizando-se bases de dados abertas, além de pesquisa de campo com 60 colaboradores de empresas de São Carlos selecionadas aleatoriamente sem distinção de idade, sexo, cor e raça, tendo apenas como critério a atual ou última experiência profissional. Os resultados apontaram que as empresas não estão no cenário ideal, entretanto, é possível notar que elas têm ciência disso e procuram implementar melhorias relacionadas à gestão das pessoas, porque, entendem a importância que essas boas práticas geram, tendo ciência que os funcionários estão diretamente ligados ao sucesso ou fracasso da organização.

Palavras-chave: Motivação. Gestão de Pessoas. Desempenho Organizacional.

Abstract: The present work addressed the management of people in organizations, an extremely relevant subject for companies that wish to remain productive in a highly competitive market. In the past, the employee was seen only as another asset; however, companies have

¹ Artigo submetido a Revista Tecnológica de Jahu (aguardando aprovação).

² Graduanda no Curso de Tecnologia em Gestão Empresarial da Faculdade de Tecnologia de São Carlos - FATEC. E-mail: julya.kvpereira@hotmail.com

³ Graduanda no Curso de Tecnologia em Gestão Empresarial da Faculdade de Tecnologia de São Carlos - FATEC. E-mail: adrielle2071@gmail.com

⁴ Professora pesquisadora com dedicação exclusiva ao Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, unidade Fatec - São Carlos. E-mail: atcol@yahoo.com.br

gradually visualized the importance of motivation and commitment, of values, and the importance of people for productivity, making room for the strategic management of people, through the automation of processes, data analysis, and new leadership concepts. Thus, this article aimed to analyze the benefits of people management in the labor market, a subject that over time has been gaining space in companies. Today it is based on the pillars of inclusion and belonging at work. This is a qualitative research, based on a bibliographic review of literature, through books and articles, using open databases, as well as field research with 60 employees of companies in São Carlos, randomly selected without distinction of age, sex, color and race, having only as a criterion the current or latest professional experience. The results indicated that the companies are not in the ideal scenario; however, it is possible to notice that they are aware of this and seek to implement improvements related to people management, because they understand the importance that these good practices generate, being aware that the employees are directly linked to the success or failure of the organization.

Keywords: Motivation. People Management. Organizational Performance

1 INTRODUÇÃO

Noradi (2022) relata que, no ambiente empresarial, nem sempre um profissional consegue atuar de forma esperada pelos seus líderes. Isso pode ocorrer por diversos fatores, porque falta comunicação ou, ainda, porque falta reconhecimento e existem cobranças excessivas.

Embora essas situações possam desmotivar o profissional, Pontes (2017) descreve que é possível solucionar esses problemas com novas maneiras de incentivar o funcionário e melhorar os resultados, sendo uma das principais dicas: Reconhecer a habilidade específica dos colaboradores, valorizando o valor individual de cada um, assim, gerando um impulso para realizações com mais empenho. Outro ponto, é preciso ter uma comunicação humanizada, onde o respeito impere. Além de, estipular metas equivalentes com a realidade, evitando tarefas excessivas e pesadas.

Nesse particular, Ávila e Stecca (2015) relatam que o planejamento estratégico se trata de como a gestão de pessoas contribui para que as organizações alcancem seus objetivos e, coincidente, incentiva que os objetivos de cada funcionário também sejam alcançados. Ou seja, alinha as necessidades da empresa com talento e competências dos colaboradores.

Ter uma equipe de colaboradores motivados e satisfeitos, pode trazer inúmeros benefícios ao líder. Uma equipe com qualidade eleva a níveis diferentes dos seus concorrentes, pois ao escolher as pessoas certas, as atividades se tornam mais eficazes e produtivas, trazendo melhorias positivas. Por isso, uma boa gestão de pessoas (GP) é indispensável. A comunicação

dentro de um ambiente organizacional é essencial para que haja grande motivação, pois através dela todos os setores podem fluir corretamente:

Organizações bem-sucedidas estão incentivando a presença e desestimulando as ausências ao trabalho por meio de práticas gerenciais e culturais que privilegiam a participação, ao mesmo tempo que desenvolvem atitudes, valores e objetivos dos funcionários favoráveis à participação. (CHIAVENATO, 2014, p. 82).

Os colaboradores são seres humanos e precisam ser tratados como tal e não apenas como produtor de recursos para a organização. Uma empresa que proporciona boas experiências a funcionários possui um grande poder em mãos, porque quando motivado, ele tende a render mais e cria uma espécie de lealdade ao seu gestor e para que isso aconteça a conquista deve ser diária e o resultado virá através de como essas pessoas foram tratadas. Com isso, a gestão de pessoas coloca a equipe como base de uma organização.

As pessoas são responsáveis por lidar com tecnologias e processos de trabalho. Além de, fazerem parte da estrutura organizacional. São elas possibilitam maior qualidade e produtividade no ambiente corporativo.

Sem as pessoas, as organizações não funcionam e não há dinâmica organizacional, nem resultados e nem sucesso. A competitividade organizacional depende das competências das pessoas, pois elas proporcionam o capital humano da empresa. (CHIAVENATO, 2008, p. 132).

Considerando isto, as organizações têm o desafio de investir cada vez mais em seus colaboradores, focando em seu bem-estar, para assim, gerar produtividade e lucros. Veríssimo (2005) afirma que, Quando o trabalhador é motivado e capacitado tende a ter maiores índices de desempenho, o que resulta em aumento de produtividade para a empresa como um todo. É fundamental que as empresas tenham cuidados voltados para a criação de novos estímulos de aperfeiçoamento e o crescimento de seus trabalhadores como forma de garantir um constante desenvolvimento e aperfeiçoamento.

Hipotetiza-se que as organizações não estão abertas a um novo modo de gestão, onde os líderes estão acostumados a punir como forma de “motivar”, o que não resulta em algo positivo no ambiente organizacional, de (DUTRA 2006, p. 349). Para liderar, é necessário possuir disciplina, respeito e paciência.

Sendo assim, este estudo teve como foco os benefícios da gestão de pessoas, realizado com colaboradores de empresas diversas. Esses colaboradores foram escolhidos de forma aleatória e residem na cidade de São Carlos, situada na região central de São Paulo, sendo o 25º maior Município mineiro em extensão territorial do Brasil. De acordo com dados do IBGE

(Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), do ano de 2021, possui 256.915 habitantes. Possui área territorial de 1.136,907 km² e renda per capita em R \$1.079,45 (Pnud, 2010). Sua economia gira em torno de atividades industriais e da agropecuária.

O presente Artigo justifica-se pela necessidade de implementação de novos métodos na gestão de pessoas, segundo Chiavenato (2014), algumas organizações adotam disciplina progressiva junto a disciplina positiva, com o intuito de encorajar seus funcionários a monitorar seu próprio comportamento e assumir responsabilidade sobre suas ações. Visto que, em muitas situações, a punição não motiva o funcionário e sim, provoca ressentimento e medo no colaborador.

O objetivo do artigo foi realizar uma revisão bibliográfica acerca do tema gestão de pessoas nas organizações, assunto de extrema relevância para empresas que desejam se manterem produtivas num mercado altamente competitivo. E analisar dentro do escopo de gestão de pessoas, a percepção dos colaboradores da gestão de pessoas da empresa, no que tange seu nível de motivação, comunicação e treinamento no ambiente corporativo.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Histórico da Gestão de Pessoas

A gestão de pessoas surgiu em meados do século XIX, mas com foco apenas nos custos empresariais e os funcionários eram vistos como recurso financeiro, Gil (2009) fundamenta como Frederick Taylor, através da arte de observação, concluiu que os operários produziam muito menos do que conseguiriam. Seguindo esse pressuposto, explanou seu sistema de Administração Científica, que tinha como elementos a racionalização do labor, que buscava na retenção do tempo a simplificação dos exercícios essenciais para o desempenho das funções, tornando-as mecânicas e repetitivas.

Gil (2009) relata também, que a partir da segunda guerra mundial, a administração de pessoas passou a se preocupar mais com as condições de trabalho e com os benefícios disponibilizados para os funcionários. Assim, o tempo em que os benefícios financeiros eram o maior atrativo para despertar o interesse das pessoas acabou. Hoje em dia, elas querem ter uma visão clara das possibilidades de crescimento, empresas são formadas por pessoas e, por isso, elas são os ativos mais valiosos de uma organização. Quando falta motivação, corre-se o risco de alta rotatividade de colaboradores, o que pode afetar a produtividade e desenvoltura dos outros profissionais.

A gestão de pessoas é um departamento fundamentado no comportamento de seus colaboradores, a fim de estudar seu estado psicológico e operacional. Quando realizada da melhor maneira, garante grande desenvoltura organizacional perante o ambiente social, isso porque todos estão engajados, satisfeitos e motivados, o que acarreta maior produtividade e crescimento da empresa. Por ter tamanha importância, é difícil implantá-la, pois muitos líderes a enxergam como perda de autoridade e poder.

Neste particular, Idalberto Chiavenato registrou que:

Sistema participativo: permite total confiança nos subordinados. Estes se sentem à vontade para discutir os trabalhos com os superiores e são motivados por fatores econômicos, como recompensas baseadas em resultados pela participação e pelo envolvimento na fixação de objetivos. O fluxo de informação é descendente, ascendente e horizontal. A comunicação ascendente é aceita plenamente. A tomada de decisões é espalhada por toda a organização e devidamente coordenada. É o modelo mais aberto e democrático de administração. (CHIAVENATO, 2014, p. 377).

Ou seja, quando aplicado de maneira participativa, todos ganham seus devidos espaços e importância, onde há colaboração mútua para que todos os objetivos sejam alcançados. Junto a esse sistema, há pilares que têm como objetivo proporcionar melhorias para todo o ambiente empresarial.

2.2 Gestão de Pessoas na prática

Segundo Certo e Peter (1993), o ambiente organizacional é a união de todos os fatores internos e externos, que de maneira direta ou indireta, podem afetar o progresso da organização e suas metas a serem alcançadas.

Gestores que ainda não entendem a importância das boas práticas de gestão de pessoas, ainda têm de visão que as boas práticas são desnecessárias ou muito caras para serem implementadas na organização. Quando na verdade é uma estratégia muito importante para eficiência de custos, participação e comprometimento dos funcionários.

Em uma época em que a globalização, a competição, o forte impacto da tecnologia e as célebres mudanças se tornarem os maiores desafios fora da organização, a vantagem competitiva das empresas hoje está na maneira como o conhecimento das pessoas é utilizado, de forma a colocá-lo logo e eficazmente em ação, na busca de soluções satisfatórias e de novos produtos e serviços inovadores. (Ribeiro,2012)

Organizações que não têm precauções ou atenção com a gestão de pessoas, além do alto risco de rotatividade de colaboradores, tem altas chances de baixo rendimento e falta de empenho deles, causando desalinhamento com os objetivos da empresa. Fica claro que esse incentivo deve ocorrer na cultura organizacional, com pequenas ações já é possível realizar essas implementações como:

Comunicação: estabelecer uma comunicação clara e objetiva com os funcionários, os permitindo trazer quais são as dores e sugestões;

Cultura de feedback: é importante que os colaboradores se sintam valorizados e motivados a se desenvolver, o feedback é uma das maneiras de se realizar o desenvolvimento do colaborador. Dessa forma ele sente que tem alguém que se importa com a sua jornada na organização, o gestor consegue trazer quais pontos são os pontos de melhoria e elogiar o trabalho realizado;

Capacitação: é papel da gestão a procura de cursos, eventos, palestras, treinamentos e quaisquer outras formas de capacitação profissional; Sobre esse ponto Chiavenato, ressalta que:

As necessidades de treinamento são as carências de preparo profissional das pessoas. A necessidade de treinamento é uma área de informação ou de habilidades que um indivíduo ou grupo precisa desenvolver para melhorar ou aumentar a sua eficiência, eficácia e produtividade no trabalho. (CHIAVENATO, 2010, p. 373).

Valorização: Colaboradores que se sentem valorizados tendem a ser mais produtivos e alinhados com os objetivos da organização;

Chiavenato (2008), afirma que as pessoas passam a constituir o elemento básico do sucesso empresarial. Fala-se hoje em estratégia de recursos humanos para expressar a utilização deliberada das pessoas para ajudar a ganhar ou manter uma vantagem autossustentada da organização em relação aos concorrentes que disputam o mercado. Deste modo, é possível tornar a gestão mais eficiente em tomar decisões, melhorar o desempenho dos colaboradores, reter talentos na organização, aumentar a produtividade e engajamento.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Especificamente para este trabalho, o procedimento inicial foi a realização de uma pesquisa bibliográfica, para ensejar o domínio do conhecimento já disponível, de modo a se estabelecer um referencial teórico básico sobre o tema que envolveu a consulta em artigos, livros e periódicos acompanhada de pesquisa de campo, obtidos através do levantamento de

informações coletadas através de questionário aplicado de maneira aleatória em funcionários de empresas da cidade de São Carlos. (Eisenhardt e Graebner, 2007). Neste trabalho houve a participação de 60 funcionários, buscando caracterizar a percepção do trabalhador, foi desenvolvida uma pesquisa de enfoque qualitativo, (Sampieri et al., 2006).

O tipo de estudo foi exploratório e descritivo, utilizando como base de coleta de dados um questionário estruturado, (Patton, 2004; Fontana e Frey, 2000; Marconi e Lakatos, 1999).

A diferença entre qualitativo-quantitativo é de natureza. Enquanto cientistas sociais que trabalham com estatística apreendem dos fenômenos apenas a região “visível, ecológica, morfológica e concreta”, a abordagem qualitativa aprofunda-se no mundo dos significados das ações e relações humanas, um lado não perceptível e não captável em equações, médias e estatísticas. (MINAYO, 2003, p. 22).

O questionário contendo 05 perguntas de múltipla escolha foi aplicado a 60 pessoas, sendo respondido via Google Forms, os participantes não se identificaram ao responder. As perguntas foram escolhidas para identificar faixa etária, setor em que essas pessoas atuam e seus níveis de satisfação e motivação com o seu emprego atual.

A população estudada na pesquisa foi escolhida aleatoriamente, indiferente do sexo, idade, cor, raça ou etnia. Todos os entrevistados participaram por livre arbítrio. Os colaboradores da pesquisa estavam seguros, pois, não se solicitou identificação pessoal ou da empresa em que a pessoa trabalha para realizar o questionário, ou seja, não foi exposta nenhuma informação que possa afetar de forma negativa os participantes.

As fases seguintes foram o estudo comparativo com o referencial teórico e a análise dos resultados, para, em seguida, fazer propostas de incentivo à melhoria do ambiente de trabalho através da eficiência da gestão de pessoas.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste capítulo foram apresentados os dados adquiridos através da pesquisa de campo feita por meio de um questionário, respondido por 60 colaboradores.

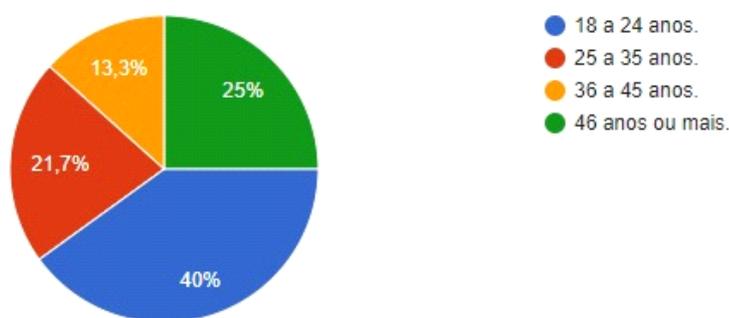
4.1 Faixa Etária

A primeira pergunta verificava a faixa etária dos respondentes. Para entender se o tempo de experiência, baseado na faixa etária, altera a percepção do colaborador sobre algumas práticas da gestão de pessoas.

Gráfico 1 – Idade dos respondentes

Qual sua faixa etária?

60 respostas



Fonte: Autores (2022).

O primeiro gráfico informa o total de 60 respondentes, 40% têm entre 18 a 24 anos, 25% entre 46 anos ou mais, 21,7% entre 25 a 35 anos e 13,3% entre 36 a 45 anos. Ou seja, a maior parte dos trabalhadores que responderam são da faixa etária de 18 a 24 anos, o que mostra que a maioria possui menos experiência no mercado.

Esses jovens fazem parte da geração Z, que é formada por pessoas nascidas entre 1995 e 2010. Eles representam 23% da população brasileira segundo dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) e ocupam 23 milhões de postos de trabalho.

Eles também possuem maior facilidade de solucionar problemas que acontecem dentro da empresa, devido ao grande acesso que possuem a meios de comunicação e tecnologias, facilitando assim o desenvolvimento no trabalho.

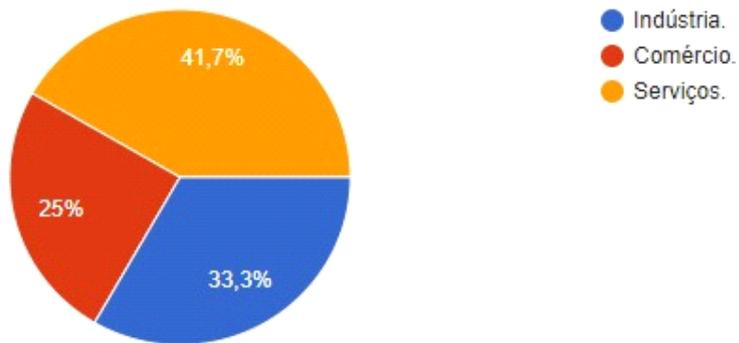
4.2 Ramo Empresarial

A segunda pergunta verificou qual o setor da empresa que os respondentes trabalhavam. Para entender em qual setor se mostra mais adepto a gestão de pessoas.

Gráfico 2 – Ramo em que os respondentes atuam

Qual o ramo da empresa na qual você trabalha?

60 respostas



Fonte: Autores (2022).

O segundo gráfico mostra que entre os respondentes, 41,7% trabalham em empresas voltadas para a área de serviços, 33,3% na área de industrial e 25% na área de comércios. Ou seja, a maior parte trabalha na área de serviços.

Segundo Fitzsimmons (2014), existem muitas definições para “serviços”, mas em todas são encontradas a intangibilidade e o consumo simultâneo. Esse setor é líder nas nações industrializadas, criando empregos e melhorando a qualidade de vida de todos.

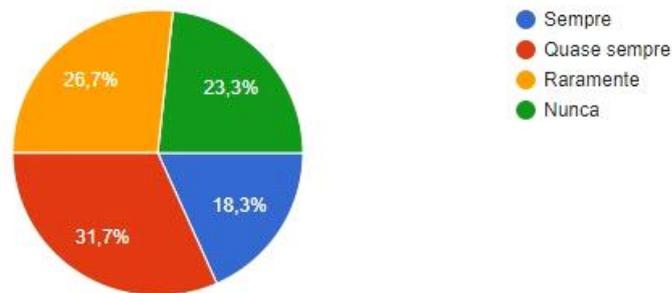
4.3 Reconhecimento Organizacional

A terceira pergunta verificava o grau de reconhecimento que o respondente recebia de seu líder.

Gráfico 3 – Percepção do grau de reconhecimento

O seu líder costuma reconhecer ou elogiar quando você realiza um bom trabalho?

60 respostas



Fonte: Autores (2022).

O terceiro gráfico mostra que entre os respondentes, 31,7% quase sempre são reconhecidos pelos seus líderes, 26,7% raramente são reconhecidos, 23,3% nunca são reconhecidos e 18,3% sempre são reconhecidos. Ou seja, a maior parte quase sempre é reconhecida ou elogiada quando realiza um bom trabalho.

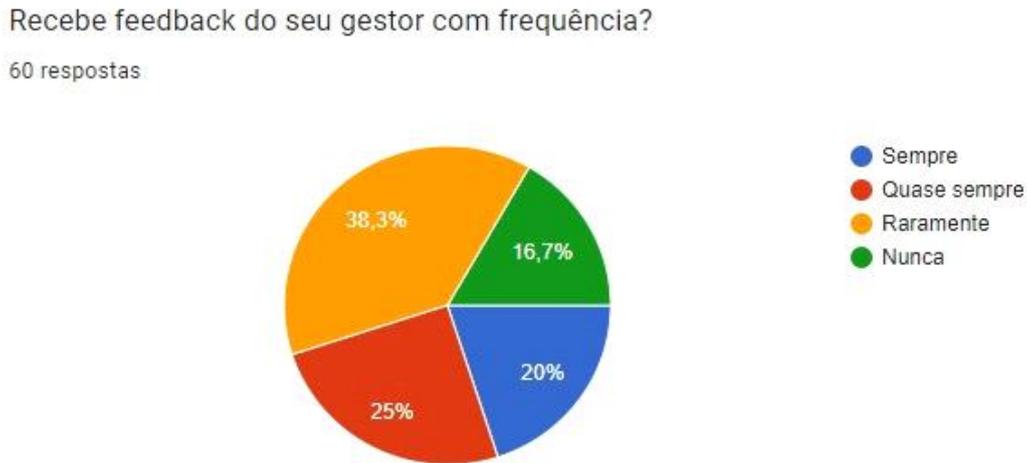
Ao favorecer a realização profissional, demonstrando reconhecimento pelo valor profissional, oferecendo oportunidades de promoção, dando responsabilidades a cada um, tornando agradável o próprio trabalho e possibilitando o crescimento do indivíduo, as organizações podem atingir maiores níveis motivacionais de seus empregados. (BERGAMINI, 2006, p 155).

Um benefício óbvio do elogio adequado é que ele faz com que os funcionários se sintam bem, porque sabem que o seu trabalho está sendo visto e apreciado. Mas, além da motivação, o reconhecimento e elogio dos funcionários garante inúmeras outras vantagens para toda a empresa. Como retenção e funcionários mais produtivos.

4.4 Realização de Feedbacks

A quarta pergunta verificava com qual frequência o respondente recebe feedbacks.

Gráfico 4 – Frequência de feedbacks



Fonte: Autores (2022).

O quarto gráfico mostra que entre os respondentes, 38,3% raramente recebem feedback, 25% quase sempre recebem, 20% sempre recebem e 16,7% nunca recebem. Ou seja, a maior parte raramente recebe feedback do seu gestor.

Ribeiro (2017) relata que garantir um ambiente seguro e confortável é uma obrigação humana, isso evita más consequências estratégicas para a empresa. Dentro desse ambiente seguro, encontramos a comunicação interna, sendo utilizada nas organizações para promover canais de relacionamento com seus funcionários, tendo como foco motivar, estimular e informar seus colaboradores. Ações como o feedback trazem benefícios ótimos para as organizações, como, estabelecer uma relação de confiança com a equipe, criar um clima organizacional positivo, elevar a produtividade e aumentar a motivação e lucratividade.

4.5 Sentimento Motivacional

A quinta pergunta verificava se o respondente se sente motivado para executar um bom trabalho.

Gráfico 5 – Sentimento de Motivação

Você se sente motivado a se dedicar e executar um bom trabalho?



60 respostas



Fonte: Autores (2022).

O quinto gráfico mostra que entre os respondentes, 53,3% se sentem motivados, porque seu líder e equipe de trabalho colaboram para isso e 46,7% não se sentem motivados, por não ter um líder e equipe harmoniosos. Ou seja, a maioria dos respondentes se sentem motivados.

A motivação é o combustível de uma organização, Segundo Schmidt (1993), o empregado sem motivação resulta na diminuição de produtividade e aumenta as tensões no trabalho, ocasionando um desequilíbrio na organização. Por isso, quando encontramos funcionários desmotivados, é preciso estudar o que está gerando isso para encontrar soluções. Junto a essas soluções, está a Gestão de pessoas de uma empresa, sendo ele, responsável por integrar a empresa e o colaborador.

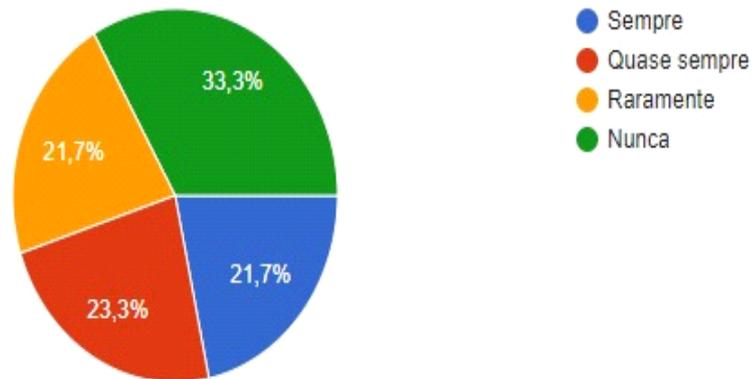
4.6 Frequência de Treinamentos

A sexta pergunta verificava com qual frequência o respondente recebe treinamentos.

Gráfico 6 – Frequência de treinamentos

A empresa fornece treinamentos ou projetos de desenvolvimento para você?

60 respostas



Fonte: Autores (2022).

O gráfico 6 mostra que entre os respondentes, 33,3% nunca recebem treinamentos ou fazem projetos de desenvolvimento, 23,3% quase sempre recebem, 21,7% raramente recebem e 21,7% sempre recebem. Ou seja, a grande maioria nunca recebe treinamentos.

Segundo Chiavenato (2008), um dos objetivos da Gestão de Pessoas, é proporcionar à empresa profissionais bem treinados e motivados, preparando continuamente seus colaboradores.

Como as recompensas e o reconhecimento, o treinamento surte esse efeito. Motiva as pessoas, demonstrando-lhes uma maneira de crescer, deixando claro que a organização se importa com elas, e que elas têm futuro. (WELCH; WELCH, 2005, p.101)

O treinamento possui muitas vantagens, como, ganho em competitividade e em qualidade, identifica os pontos fortes e fracos das pessoas e da organização, capacita os colaboradores e aumenta a lucratividade da empresa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As organizações constituem uma das mais admiráveis instituições sociais construídas pelo homem. Não existem duas organizações semelhantes, elas podem assumir diferentes tamanhos e estruturas organizacionais que operam em diferentes ambientes com diferentes tipos de pessoas e personalidades, tornando-a extremamente complexa. Para alcançarem seus objetivos, dependem das pessoas e conciliar gestão estratégica com contenção de despesas ou ociosidade de pedidos tem sido um grande desafio para os gestores.

Desta forma, este trabalho teve como objetivo analisar os benefícios da gestão de pessoas nas organizações, seus ganhos e dificuldades enfrentados. Pode-se perceber através dos dados coletados a grande necessidade e dificuldade existentes no mercado de trabalho.

Com a pesquisa, pode-se coletar dados que apontam em que grau se encontra a gestão de pessoas no mercado de trabalho na cidade de São Carlos. Notou-se que em grande parte das empresas, os esforços são centralizados na produção e lucros e não aos colaboradores.

Conclui-se que, as organizações devem ter embasamento no desenvolvimento de seus colaboradores, para que se sintam motivados em colaborar com o crescimento empresarial e pessoal, exercendo suas atividades com êxito.

Desta forma, evidencia-se que as empresas ainda não estão dentro de um cenário ideal de treinamento e desenvolvimento para com seus colaboradores, mas, algumas delas vem ganhando ciência da importância desses fatores e buscam a implementar a gestão das pessoas, tendo em vista que os funcionários estão diretamente ligados ao sucesso ou fracasso da organização.

Alguns setores estão mais avançados nesses quesitos que outros, então, torna-se necessário em próximos trabalhos entender o porquê existem organizações e setores que se mostram resistentes à prática da gestão de pessoas e quais as maneiras mais eficientes de realizar essas implementações.

O ambiente empresarial se torna cada dia mais competitivo, com novas tecnologias e processos. Por tanto, Investir na equipe é necessário para garantir o crescimento mútuo, além de, garantir para a organização uma posição vantajosa sobre seus concorrentes. Juntos, colaboradores e empresas podem alcançar o sucesso e patamar almejado.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Eduarda. **Quais foram os setores que mais empregaram no Brasil em 2021**. Terra, 2022. Disponível em: <<https://fdr.com.br/2022/02/01/quais-foram-os-setores-que-mais-empregaram-no-brasil-em-2021-2/>>. Acesso em: 15 Jun. 2022.
- ÁVILA, Lucas Veiga; STECCA, Jaime Peixoto. **Gestão de pessoas**. – Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria, Colégio Politécnico; Rede e-Tec Brasil, 2015. *E-book*. Disponível em: <<https://docplayer.com.br/3125140-Gestao-de-pessoas-lucas-veiga-avila-jaime-peixoto-stecca.html>>. Acesso em: 3 Ago. 2022.
- BERGAMINI, Cecilia Whitaker. **Psicologia aplicada à administração: psicologia do comportamento organizacional**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2006
- CERTO, Samuel; PETER, Paul. **Análise do Ambiente. In Administração estratégica: planejamento e implantação da estratégia**. SP: Makron Books, 1993. p.37-38.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4ª ed. São Paulo: Manole, 2014.
- DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2006.
- EISENHARDT, Kathlemm; GRAEBNER, Melissa. **Theory building from cases: Opportunities and Challenges**. *Academy of Management Journal*, 50(1): 25–32. 2007.
- FITZSIMMONS, James; FITZSIMMONS, Mona. **Administração de Serviços: operações, estratégia e tecnologia da informação**. 7ª ed. Porto Alegre: AMGH Editora, 2014.
- FONTANA, Andrea; FREY, James. **The Interview: from structured questions to negotiated text**. Em N. Denzin & Y.S. Lincoln (orgs.), *Handbook of qualitative research* (pp. 645-672). London: Sage Publications Inc. 2000.
- FURTADO, Marcelo. **Quais Funcionário desmotivado: o que fazer?** Convenia, 2022. Disponível em: <<https://blog.convenia.com.br/funcionario-desmotivado-o-que-fazer/>>. Acesso em: 28 Set. 2022.
- GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1ª ed. São Paulo: Atlas, 2001.
- HOMEM, Francisco. **Como Elogiar Uma Grande Contribuição de um Liderado**. Medium.com, 2017. Disponível em: <https://medium.com/@culture_rocks/como-elogiar-uma-grande-contribui%C3%A7%C3%A3o-de-um-liderado-f028e91cf929> . Acesso em: 25 Out. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE) Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/sp/sao-carlos.html>>. Acesso em: 12 Jun. 2022.

MACEDO, Ivanildo Izaias. **Gestão de Pessoas**. 1ª ed. São Paulo: FGV, 2014.

MARCONI, Marina; LAKATOS, Eva. **Técnicas de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1999.

MUNDIM, Ana; RICARDO, Eleonora. **Educação Corporativa: fundamentos e práticas**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004.

NODARI, Adriano. **Colaboradores desmotivados: sinais, causas e consequências da falta de motivação**. Noradi, 2022. Disponível em: <<https://nodariconsultoria.com.br/colaboradores-desmotivados-5-questoes-que-geram-este-problema/>>. Acesso em: 20 Ago. 2022.

PATTON, Michael Quinn. **Qualitative evaluation and research methods**. Newbury Park, CA. Sage Publications, 2004.

PEDRA, David. **Gestão de pessoas nas organizações: saiba como implementar corretamente**. Siteware, 2022. Disponível em: <<https://www.siteware.com.br/gestao-de-equipe/gestao-de-pessoas/>> . Acesso em: 26 Ago. 2022.

PONTES, Eliveton. **Como motivar funcionários**. Herospark, 2017. Disponível em: <<https://eadbox.com/como-motivar-funcionarios-leia-essas-5-dicas/>>. Acesso em: 29 Set. 2022.

RIBEIRO, Antonio de Lima. **Gestão de Pessoas**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

SAMPIERI, Roberto; COLLADO, Carlos; LÚCIO, María. (2006). **Metodologia da Pesquisa**. SP:McGraw Hill.

SCHMIDT, I. T. **Teorias contemporâneas de motivação no trabalho**. 1993. Tese (Livre Docência em Psicologia). Universidade Estadual Paulista, Assis. 1993.

VERÍSSIMO, Carlos. **Como Percebemos**. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/como-percebemos>>. Acesso em 18 Mar. 2022.

WELCH, Jack; WELCH, Suzy. **Paixão por vencer: a bíblia do sucesso**. Tradução: Afonso Celso da Cunha Serra. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.