

ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL TRAJANO CAMARGO

INTERCOMPLEMENTAR E.E. CASTELLO BRANCO

Técnico em Recursos Humanos

Matheus Henrique Sousa da Silva

Rayssa Priscila de Sousa

Yasmim Miranda da Silva

**ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS: Qual a importância de
um RH estratégico dentro das organizações?**

LIMEIRA

2023

Matheus Henrique Sousa da Silva

Rayssa Priscila de Sousa

Yasmim Miranda da Silva

**ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS: Qual a importância
de um RH estratégico dentro das organizações?**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso técnico em Recursos Humanos da Etec Trajano Camargo, orientado pelo Prof. Weiller Freitas de Barros, como requisito parcial para obtenção do título de técnico em Recursos Humanos.

LIMEIRA

2023

RESUMO

Este artigo tem como objetivo mostrar que, a área de recursos humanos estratégica desempenha um papel vital nas organizações, alinhando os objetivos de negócios com as práticas de gestão de pessoas. Ao adotar uma abordagem estratégica, o departamento de (RH) contribui para o crescimento sustentável, promovendo a inovação, a retenção de talentos, a eficiência operacional e uma melhor qualidade de vida para os funcionários das organizações. Essa abordagem não apenas atrai profissionais qualificados, mas também fortalece a cultura organizacional, impulsionando a adaptação às mudanças e a resolução ágil de desafios. Dessa forma, o (RH) estratégico não é apenas uma função, mas uma peça-chave para os sucessos de médio e longo prazo das organizações. De acordo com os dados coletados, durante o trabalho, foi possível analisar que as empresas que adotam esse tipo de RH, tende a ter melhores resultados, e uma produtividade maior com uma menor quantidade de tempo, além de proporcionar para a empresa e para os funcionários, mais experiência e conhecimento.

Palavras-chave: Recursos humanos, estratégia, organização, objetivos, desafios, qualidade, valores, trabalho.

ABSTRACT

This article aims to show that strategic human resources plays a vital role in organizations, aligning business objectives with people or management practices. By adopting a strategic approach, the Human Resources department contributes to sustainable growth, promoting innovation, talent retention, operational efficiency and a better quality of life for the organizations, main of the employees. This approach not only attracts qualified professionals, but also strengthens the organizational culture, boosting adaptation to changes and agile resolution of challenges. In this way, strategic to the Human Resource insn't just a function, but a key part of the medium and long-term success of organizations. According to the data collected during the work, it was possible to analyze that companies that adopt this type of Human Resource tending to have better results, and greater productivity with a smaller amount of time, in addition to providing the company and its employees with employees, more experience and knowledge.

Key-words: Human resources, strategy, organization, objectives, challenges, quility, values, work.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	6
2. DESENVOLVIMENTO.....	8
2.1 Fundamento e evolução do RH estratégico.....	9
2.1.1 Níveis organizacionais.....	11
2.2 Melhores métodos utilizados pelo RH estratégico.....	12
2.3 Como o RH estratégico pode melhorar a qualidade de vida dentro das empresas.....	14
3. PESQUISAS DE CAMPO.....	16
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS (CONCLUSÕES).....	17
5. REFERÊNCIAS.....	19
6. APÊNDICES.....	21
Apêndice A.....	21
Apêndice B.....	22
Apêndice C.....	23
Apêndice D.....	24
Apêndice E.....	25
Apêndice F.....	26
Apêndice G.....	27
Apêndice H.....	28
Apêndice I.....	29
Apêndice J.....	30
Apêndice K.....	31

1. INTRODUÇÃO

De acordo com os dados e informações coletadas para a conclusão e desenvolvimento do trabalho de conclusão de curso (TCC), concluímos que, o modelo de RH estratégico vem se tornando cada vez mais essencial nos ramos organizacionais. O principal objetivo deste trabalho é analisar a atuação do RH estratégico, e analisar quais são as estratégias utilizadas nas organizações para gerar resultados que são necessários para a empresa e para os valores dos colaboradores.

A área de RH passou por evoluções no sentido de executar outros papéis dentro de uma organização, e com isso, pode explicitar mais resultados para o negócio e agregar valor aos empregados, como citado por Dutra (2006). O autor passa a ideia de que a forma como as organizações efetuam a gestão de pessoas passa por grandes transformações no mundo todo, grande parte dessas mudanças são causadas devido aos acontecimentos na organização do trabalho, no relacionamento entre as pessoas e no modo pelo qual os indivíduos encaramos sua relação com o trabalho.

Todas essas transformações migram o RH operacional para a metodologia estratégica. O RH operacional foi conhecido por todos como um setor de departamento pessoal, onde eram desenvolvidas atividades burocráticas dos colaboradores, executando ações como fechamento de folha de pagamento, comunicação com o sindicato das áreas da empresa e o recrutamento e seleção do trabalho (VIANA; LAVIERI, 2017).

O trabalho do RH representa para a sociedade um apoio em respeito à segurança trabalhista, fornecendo apoio a um salário digno, propostas de carreira sólida, educação continua, comunicação e crescimento dos trabalhadores. Quando a área é atuada tendo como base esses conceitos a empresa cresce de forma positiva, elevando a produtividade, melhorando as modalidades gerenciais e transformando o ambiente de trabalho num lugar leve para melhores desenvolvimentos do trabalho (OLIVEIRA; HONÓRIO, 2020).

Na atualidade, o profissional que atua nos recursos humanos enfrenta inúmeros obstáculos para o desenvolvimento de suas funções (CORTELA, 2017).

Para Gramigna (2007), o RH vem assumindo diversos papéis nas organizações, para a geração de resultados, é considerado fundamental que os profissionais que atuam nos subsistemas do RH estejam atentos e reconheçam as mudanças, buscando resgatar os espaços perdidos pela área no decorrer dos anos.

Contudo, é aconselhável transformar a abordagem do assunto de uma forma que todos os colaboradores se sintam acolhidos, fazendo com que os gestores de recursos humanos trabalhem em prol das empresas e de seus trabalhadores, com isto é possível criar um modelo gerencial de qualidade daquele ambiente (ABEL; RUA, 2017).

O RH estratégico ainda é um assunto novo para a maioria das empresas porém, os efeitos positivos que esse tipo de RH trás dentro das empresas está se tornando cada mais visível, pois os colaboradores ganham voz e autonomia, os setores trabalham em conjunto para o alcance de um mesmo objetivo, a missão da organização, que quando se possui um bom clima organizacional os colaboradores trabalham melhor, e ao longo dos tempos os conhecimentos adquiridos dentro da empresa, tornam-se essenciais para um resultado melhor e mais eficiente a cada dia.

O principal objetivo deste estudo é analisar a atuação do Recursos Humanos e as estratégias utilizadas nas organizações para gerar resultados a empresa e valores aos colaboradores, juntamente com os objetivos específicos que são: Compreender o conceito do Recursos Humanos estratégico nas organizações; realizar o levantamento de atividades executadas e analisar seus resultados por meio da linha de pesquisa em gestão de pessoas.

2. DESENVOLVIMENTO

Segundo Chiavenato (2009 p.18), os tempos atuais do Brasil, crise, demissão, empresas falindo e competições para manter-se no mercado que relativamente vem aumentando cada vez mais, sendo assim, o RH estratégico vem ganhando importância para as organizações incluindo todos os setores, tanto para as estratégias gerais, quanto para as estratégias que colaboram para as empresas se manterem no mercado de trabalho. O RH estratégico tem como objetivo atender todas as metas e expectativas estabelecidas pelas empresas, reconhecendo as possíveis necessidades de mudança e atuando de forma ativa, promovendo assim as estratégias que são necessárias.

Fischer (2002 p. 202), cita, que esse novo conceito do RH foca na composição de estratégias para resultados positivos dentro das empresas.

Para Macial (2009 p. 71), “O diferencial de todo esse processo não será a tecnologia, mais sim as pessoas que criam e utilizam essa tecnologia, conduzindo-a conforme as necessidades existentes”. Sendo assim o RH estratégico se torna essencial por buscarem alternativas e métodos para se manter no mercado. O RH estratégico foge dos padrões do RH tradicional, buscando diversas competências com o intuito do aperfeiçoamento do negócio.

Sobre o RH estratégico podemos dizer que seu objetivo tem grande foco na parte estratégica do negócio, sendo possível ser alcançada somente com a valorização de talentos, mais segundo Chiavenato (2009), traz o conceito da forma que a organização, opta para atingir seus resultados e objetivos de longo prazo, garantindo sustentabilidade no mercado. O autor ainda deixa como reflexão de como a empresa pode diminuir suas fraquezas potenciais, ou seja, o papel do RH estratégico, seria então direcionar e impulsionar a empresa em direção as metas.

O trabalho refere-se a Administração Estratégica de Recursos Humanos (AERH), à qual Marcos (2000 p. 253) define como “A gestão que privilegia como objetivo fundamental, através de suas interações e otimização dos resultados finais da empresa e da qualidade de talentos que as compõem”.

2.1 Fundamento e evolução do RH estratégico

Por meados da década de 1950, nasceu a Administração de Pessoas, sob influência do aparecimento da administração científica e escola clássica de Taylor e Fayol (1916), o administrador tinha como divisão de tarefas: planejar, organizar, coordenar, comandar e controlar. Sendo um chefe de perfil inflexível e insensível, de acordo com Arras (2011): O movimento de relações humanas, na década de 1920, trouxe um desafio extremo a função de chefe pessoal. Como se sabe, esse novo módulo de administração teve como base de mudança a relação entre empregados e empregadores [...] surge em 1945, os primeiros estudos sobre liderança, autocrismo, democracia no trabalho e motivação humana.

As funções dos empregados prevaleciam apenas na execução das tarefas, já ao chefe, o controle centralizado. A gestão de pessoas começa a ter uma visão mais ampla e mecanicista, através do conhecimento e do entendimento das técnicas modernas. O auge da fase administrativa dessa evolução ocorreu na década de 1950 Albuquerque; Leite (2009) onde criou-se um marco histórico entre a capital e trabalho, sendo uma verdadeira revolução, movida pelas bases trabalhista, com isso foi implantado um movimento denominado como “novo sindicalismo”. Foi uma fase importante de mudança de denominação e responsabilidade para os gerentes das relações industriais. O cargo passou a se chamar gerente de Recursos Humanos, tendo sua área voltada para procedimentos burocráticos e operacionais.

O RH estratégico foi demarcado operacionalmente, pela introdução dos primeiros programas de planejamentos estratégicos que eram atrelados aos planejamentos estratégicos das organizações. O recurso mais importante passa a ser a criação de novos métodos e paradigmas fazendo com que os conhecimentos sejam aplicados de forma vantajosa com isso as metas estabelecidas pela empresa sejam cumpridas, acompanhando as diferentes mudanças nas titulações e no conjunto de responsabilidades. Sendo assim o conceito do novo RH estratégico é de otimizar os processos as de tomada de decisões, buscando atender as necessidades da empresa, o modelo compreende os colaboradores de maneira estratégica, enxergando a organização como um todo, sendo eles a parte mais importante da empresa, e tende a ser um RH mais dinâmico constituído por 4 (quatro) pilares, sendo eles: visão estratégica de processos; análise de dados; comunicação objetiva e

inovação em tecnologia, onde o profissional passa por um desenvolvimento do seu perfil, sendo possível acompanhar as mudanças que são exigidas a cada nova fase desse importante trabalho (LAKATOS; MARCONI, 2003).

Sabe-se que atualmente o operacional mais precioso da organização são os colaboradores, conhecidos por ser aqueles que fazem a diferença na empresa, desde modo o setor de RH começa a ser cada vez mais inserido nas pequenas organizações. De acordo com Klein (1998) o capital financeiro está sendo cada vez menos importante, com isso o capital intelectual, ou seja, o conhecimento, a experiência e a especialização determinam cada vez mais a posição de competitividade da empresa.

O futuro das organizações empresariais está nas mãos do planejamento de RH, este tipo de investimento não tem como objetivo atender somente as necessidades atuais da empresa, mas também atender nas questões de planejamento, estratégias, e plano de carreira. Investimos no futuro do funcionário com o intuito de que o investimento feito possa trazer bons retornos para a empresa. Sendo assim a empresa se torna um lugar onde atende tanto o funcionário quanto o proprietário da empresa (KLEIN, 1998).

O planejamento e da condução do processo de gestão de pessoas é extremamente importante nas empresas, são compostas de pessoas com necessidades, anseios e expectativas de crescimento e desenvolvimento profissional. Com base nessa perspectiva de acordo com (GIL, 2001).

As empresas que quiserem prosperar, ou pelo menos sobreviver, deverão ajustar-se rapidamente a todo esse ritmo de mudança. Para tanto irão necessitar de trabalhadores cada vez mais qualificados e capacitados, visando que sua aprendizagem seja continua para ser competitiva (GIL, 2001).

No RH estratégico o planejamento se tornou uma necessidade para as organizações, isso porque com as aplicações dessas estratégias o setor humano é cada vez mais valorizado, por esse é outros motivos esta área passa por diversas atualizações, para acompanhar o desenvolvimento organizacional. Os profissionais que desenvolvem os planejamentos precisam ser capacitados e orientados pela empresa de modo que o planejamento atenda às necessidades e as metas com um planejamento direcionado para as demandas da empresa, auxiliando o colaborador a

estar apto a desenvolver um trabalho com motivação, dando resultados de ótima qualidade a empresa (GIL, 2001).

2.1.1 Níveis organizacionais

Planejamento Estratégico, Tático e Operacional:



Fonte: <https://blogdaqualidade.com.br/planejamento-estrategico-tatico-e-operacional/>

Em uma organização, possuem 3 níveis que um administrador pode ocupar, como mostra a imagem abaixo, que relaciona o nível estratégico de cada seguimento.

O nível estratégico é constituído pelo presidente e diretores da alta administração e através deles são tomadas as principais decisões. É considerado responsável pela definição do futuro do negócio como um todo. Nesse nível, o Administrador deve possuir uma visão estratégica, para definir a missão e os objetivos fundamentais do negócio. O nível tático é o nível onde articula internamente o nível estratégico e operacional. Ele recebe as decisões globais e as transforma em programas de ação para o nível operacional. Este nível é composto por gerentes, onde o administrador deve possuir uma visão tática, já que ele faz a articulação interna entre os níveis institucional e operacional. Por fim o nível operacional é o nível mais baixo, é o nível onde se deve possuir uma visão operacional, ou seja, conhecimentos técnicos para orientar e dirigir os funcionários que realizam as tarefas que são direcionadas pelos níveis estratégico e tático (CAMARGO; DELLA NINA, 2017).

2.2 Melhores métodos utilizados pelo RH estratégico

O principal objetivo do papel das áreas de Recursos Humanos é garantir um alto desempenho do negócio, tornando a empresa mais forte. Esses métodos são

considerados a visão estratégica, sendo preciso trabalhar o acesso e a comunicação do time de RH com a diretoria, sendo assim é adotado também alguns métodos para tornar esse RH mais efetivo, alguns desses métodos são: **Recrutamento e seleção**, que em resumo, seria um recrutamento eficiente onde pede um estudo constante do mercado de trabalho, considerando as aptidões de talentos internos e externo para indicar profissionais que tenham habilidades técnicas e comportamentais para uma vaga, portanto, vale conhecer as competências do time interno, oferecendo um plano de carreira que motive os funcionários. O recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização, pois ele reúne boas práticas de administração, recursos humanos e gestão de pessoas para alcançar colaboradores alinhados com a missão, valores e a visão da empresa. Existem alguns tipos de recrutamentos utilizados dentro das empresas metalúrgicas, ou em qualquer outro tipo de empresa, sendo eles, o recrutamento interno que atua sobre os candidatos que estão trabalhando dentro da organização, ou seja, os funcionários; e o recrutamento externo que focaliza os candidatos fora da organização, para submetê-los ao processo de seleção de pessoas. (DELLECAVE, 2021).

Quando falamos sobre seleção, entende-se que a seleção de candidatos é o processo pelo qual uma organização escolhe, entre uma lista de candidatos, a pessoa que melhor alcança os critérios de seleção para a posição disponível. A seleção é uma responsabilidade de linha staff, o órgão de RH presta assessoria com especialistas e psicólogos, aplicando testes e provas, enquanto o gerente de linha toma as decisões a respeito dos candidatos. Sendo assim a melhor maneira de conceituar seleção de pessoal é representá-la como uma comparação entre duas variáveis: de um lado, os requisitos do cargo a ser preenchido, e do outro, o perfil das características dos candidatos que se apresentam para disputá-lo, (CAMARGO; DELLA NINA, 2017).

Contudo, **O treinamento** é o processo de ensinar os novos empregados as habilidades básicas que eles necessitam para desempenhar seus cargos, seu propósito é preparar o indivíduo para desempenho de uma determinada tarefa que lhe é confiada. Existem várias técnicas para transmitir as informações necessárias e desenvolver as habilidades requeridas no programa de treinamento. Entre os tipos de treinamentos temos: treinamento de integração que consiste em passar

conhecimentos para novos colaboradores, com o objetivo de situá-los no dia a dia da empresa, das equipes e das atividades que desenvolverá; Treinamento técnico no qual foca no desenvolvimento do funcionário em determinadas habilidades e competências; Treinamento motivacional, que é a motivação dos colaboradores para que ou o engajamento melhore ou para que ele se mantenha positivo e tenha ainda mais chances de crescer; Treinamento de reciclagem, esse treinamento visa atualizar os conhecimentos ou acrescentar novas informações é interessante para pessoas que atuam há muito tempo em determinada área e podem, por uma razão ou outra, estarem desatualizadas ou até mesmo com vícios na execução das tarefas; Treinamento comportamental, onde trabalham os traços comportamentais, de emoções e de personalidade que costumam ser usados para desempenhar melhor o trabalho, por fim o treinamento de qualidade que geralmente ocorre em fábricas, já que capacita colaboradores para que todos os produtos atendam padrões de qualidade buscados pela empresa e exigidos por órgãos reguladores. Esses são os principais tipos de treinamento adotado pela empresa (CAMARGO; DELLA NINA, 2017).

Portanto, salientamos que a **Integração de Pessoas**, de acordo com Camargo; Della Nina (2017), é um processo que ocorre após uma admissão ou deslocação de qualquer indivíduo, focando na adaptação do funcionário à empresa e as cargo que denominaremos na integração. Esse processo irá exigir da pessoa que se adapte com sua própria ideia, seus sentimentos e suas formas/modos de trabalhar que esteja nos padrões aceitos da empresa onde trabalha e procura o que lhe satisfaz, e o que daria uma maior liberdade para que possa sua total capacidade num período integral, com isso geralmente um novo empregado aceita os padrões de condutas de seus colegas de trabalho. Por motivos de que passam a maior parte dos tempos juntos, ou que seja aceito no grupo, estabelecendo assim os padrões empresariais e tornando-os perpétuos, porém nem sempre as pessoas sabem ao certo o que desejam, muitas só passam a conhecer seus desejos após uma série de experiências, durante um período.

Nossos objetivos pessoais podem ser alterando a cada fase de nossas vidas, que podem ser influenciados por nossas experiências e colegas de trabalho. O processo de integração deve ser focado, por dois ângulos: a adaptação do indivíduo no ambiente de trabalho, e a adaptação a cultura da empresa, onde esse ângulo é

importantíssimo que o profissional precisa saber que é as políticas, os procedimentos, controles, tipos de materiais, equipamentos etc. A mobilidade pode ser verificada de duas formas: a passagem de um cargo para outro da mesma categoria, e a saída de funcionário dos quadros da empresa. Dando respectivas de *turnover* de rotina, e o de afastamento (CAMARGO; DELLA NINA, 2017).

2.3 Como o RH estratégico pode melhorar a qualidade de vida dentro da empresa.

Fernandes (1996), diz que a qualidade de vida, vem se tornando de extrema importância nas empresas, pois ela visa interpretar e entender o contexto em que o colaborador está frequentando dentro das organizações, como o próprio nome diz, ela tem o objetivo de priorizar a segurança e a saúde do trabalhador enquanto ele realiza suas atividades, garantindo que essas atividades não causem algum tipo de lesão ou prejuízo a saúde dos colaboradores. O RH é responsável por promover iniciativas e movimentações internas para incentivar cada profissional a optar por um estilo de vida melhor, começando pelos seus hábitos pessoais e profissionais. É preciso que as empresas compreendam que sem pessoas, não existem os negócios. Por isso, é fundamental valorizar os trabalhadores e promover um bom ambiente de trabalho para todos. Nesse sentido, o RH passa a ser o estrategista e executor de ações que promovam a QVT.

Segundo Gil (2001), as pessoas precisam se sentir valorizadas e estar felizes com as atividades que executam na empresa para que possam ser produtivas. O bem-estar para o funcionário está em sentir prazer ao realizar suas atividades, é quando o trabalhador gosta e se identifica com a atividade que ele desenvolve, sendo assim, também está relacionado ao ser reconhecido e respeitado profissionalmente e aos padrões mínimos de qualidade no ambiente de trabalho, tendo a sua disposição os recursos necessários para a sua atividade, com isso, ter boas relações profissionais, ou seja, ter um bom relacionamento com os colegas de trabalho e os superiores, e ter espaço para um crescimento profissional também são fontes de bem-estar para o empregado que são estimuladas pela qualidade de vida no trabalho.

3. PESQUISAS DE CAMPO

Na questão 1 (vide apêndice A), com base nas coletas das respostas, vimos que, 38% dos entrevistados, estão em empresas de grande e médio porte, e os outros 22% estão em empresas de pequeno porte.

Na questão 2 (vide apêndice B), com base nas coletas das respostas, vimos que, 64% estão com a satisfação elevada, e os outros 35% nem sempre estão satisfeitos.

Na questão 3 (vide apêndice C), com base nas coletas das respostas, vimos que, 67% das empresas levam em conta a opinião de seus funcionários, 22% nem sempre são consideradas, 6% das opiniões não são levadas em consideração e 3% nunca tiveram suas opiniões consideradas.

Na questão 4 (vide apêndice D), com base nas coletas das respostas, vimos que, 67% dos feedbacks são valorizados pelos gerentes, 19% em algumas vezes os feedbacks não são valorizados, 6% dos feedbacks não são valorizados pela gerência e os outros 6% quase sempre tem seus feedbacks valorizados.

Na questão 5 (vide apêndice E), com base nas coletas das respostas, vimos que, 58% das relações entre os colegas de trabalho são boas, 35% são classificadas como muito boas e os outros 6% das relações são consideradas ruins.

Na questão 6 (vide apêndice F), com base nas coletas das respostas, vimos que, 45% dos líderes sempre realizam um alinhamento de seus objetivos, 35% dos líderes realizam esse alinhamento apenas algumas vezes, 12% dos líderes não fazem um alinhamento e os outros 6% dos líderes nunca realizaram um alinhamento de objetivos dentro de sua empresa.

Na questão 7 (vide apêndice G), com base nas coletas das respostas, vimos que, 48% dos treinamentos oferecidos são considerados relevantes para as funções realizadas, 29% dos treinamentos nem sempre são considerados relevantes para as atividades, 16% dos treinamentos não são relevantes para as atividades da empresa e os outros 6% não possuem treinamentos.

Na questão 8 (vide apêndice H), com base nas coletas das respostas, vimos que, 54% das dúvidas relacionadas ao RH foram consideradas fáceis de solucionar, 19% das dúvidas não possuem um esclarecimento fornecido pelo RH, 19% dos funcionários em algumas vezes tiveram facilidade em resolver seu problema e os outros 6% quase sempre conseguiram tirar suas dúvidas.

Na questão 9 (vide apêndice I), com base nas coletas das respostas, vimos que, a maior parte dos empregados gostariam que a suas empresas fornecessem benefícios como, plano de saúde/convênio médico.

Na questão 10 (vide apêndice J), com base nas coletas das respostas, vimos que, 51% das empresas valorizam a importância do equilíbrio emocional de seus funcionários, 12% dos colaboradores não sentem que as empresas valorizam seu equilíbrio emocional, 32% se sentem valorizados apenas algumas vezes, e os outros 3% dos funcionários restantes nunca sentiram suas emoções valorizadas pelas empresas.

Na questão 11 (vide apêndice K), com base nas coletas das respostas, vimos que, 64% dos funcionários consideram o RH de sua empresa qualificado, 3% das pessoas nunca consideraram o RH de sua empresa qualificado, 16% dos empregados raramente consideram o RH qualificado, já os outros 16% quase sempre consideram o RH de sua organização qualificado.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS (CONCLUSÕES)

Através de todo conteúdo exposto sobre a história do Recursos Humanos e sua evolução, foi possível perceber que no RH Tradicional, o setor era visto apenas como uma área operacional, em que se exercia funções burocráticas e rotineiras, olhando apenas para a empresa e não para os colaboradores. Já com o uso dos conceitos de RH estratégico, o setor abrange diversas funções além das partes burocráticas, tendo como objetivo olhar a empresa e os funcionários como um todo, considerando os funcionários e o seu bem-estar dentro da empresa a parte mais importante da sua organização.

A área de Recursos Humanos passa por frequentes mudanças no mercado de trabalho, e com elas vieram a necessidade de algumas adaptações, por ser uma área que lida diariamente com pessoas, e tem como função garantir o bem-estar dos colaboradores dentro da empresa. O RH estratégico trabalha de acordo com as metas da empresa, ou seja, eles organizam um esquema de trabalho para que as metas estabelecidas sejam cumpridas sem sobrecarregar os colaboradores, de modo que eles trabalhem com mais entusiasmo e disponibilidade, e com isso garantindo resultados mais qualitativos, e o crescimento da empresa.

Com os avanços da tecnologia, e com os estudos feitos durante esse trabalho, foi possível analisar que uma organização deve sim priorizar suas metas, porém é importante que ela priorize também o bem-estar e uma boa qualidade de vida no ambiente de trabalho, pois os colaboradores da empresa são a parte mais importante de uma organização, sem eles a empresa não funciona, e não tem uma boa progressão. Sendo assim, é de extrema importância que as empresas busquem formas de proporcionar um ambiente produtivo, mais também seguro para a saúde física e psicológica dos integrantes.

Recentemente saiu a notícia de que algumas empresas estão adotando um novo método de trabalho com um formato de 4 dias semanais e 3 dias de folga, a ideia surgiu em 2018 com o intuito de aumentar a produtividade da empresa, seguindo uma linha de pensamento de que se os colaboradores tivessem um dia a mais de descanso poderiam de certa forma aumentar seu nível de produção.

De acordo com as informações obtidas na pesquisa de campo foi possível analisar que, no geral a maioria das empresas priorizam a opinião de seus funcionários, e a

relação entre os funcionários a maior parte são boas, o que de é extremamente importante. Com isso o objetivo desse trabalho é incentivar e conscientizar as empresas a evoluírem cada dia mais nesse aspecto, sendo assim, diminuindo qualquer tipo de problemas presente no ambiente de trabalho e aumento a qualidade das empresas, tornando os ambientes e o mercado de trabalho em geral sejam mais prazerosos e agradáveis de serem frequentados,

5. REFERÊNCIAS

ABEL, C; RUA, O.L. **Gestão de recursos humanos e abordagem de boas práticas. 1ª edição.** São Paulo. Vida econômica, 2017.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos.** 9ª ed São Paulo Atlas, 2009.

DELLECAVE, Michelly. **RH estratégico: como esta área pode impulsionar a empresa.** 2021 Disponível em: <https://www.pulses.com.br/blog/rh-estrategico/>. Acesso em 13 de setembro de 2023.

DUTRA, JOEL SOUZA. **Gestão de Pessoas, modelos, processos, tendencias e perspectiva,** Editora Atlas, 2006.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar.** 3ª Ed. Salvador/BA. Editora Casa da Qualidade, 1996.

FISCHER, A. L. **Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas.** In: Fleury, M. T. L. et al. As pessoas na organização. São Paulo: Editora Gente., 2002.

GIL, A.C (2001). **Gestão de pessoas: Enfoque nos Papéis Profissionais.** São Paulo: Atlas.

GRAMIGNA, M.R. **Modelo de competências e gestão de talentos.** 2º Edição. São Paulo: Pearson Prentice hall, 2007.

KLEIN, A. (1998). **A gestão estratégica do capital intelectual: Recursos para a economia baseada em conhecimento**. Rio de Janeiro: Editora Qualitymark.

MACIEL, M.G. **Lazer corporativo: estratégias para o desenvolvimento dos recursos humanos**. São Paulo: Phorte, 2009.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos: Do operacional ao estratégico**. 14. ed. São Paulo: Futuna, 2011.

OLIVEIRA, H.H; HONÓRIO, L.C., **Human resources practices and organizational commitment: connecting the constructs in a public organization**, RAM. Revista de Administração Mackenzie, v. 21, n. 4, 2020.

CORTELA, G. Z. **Recurso humanos: Crise global e cooperação internacional, ciência & saúde coletiva**, v. 22, n. 7 p. 2237-2238, 2017.

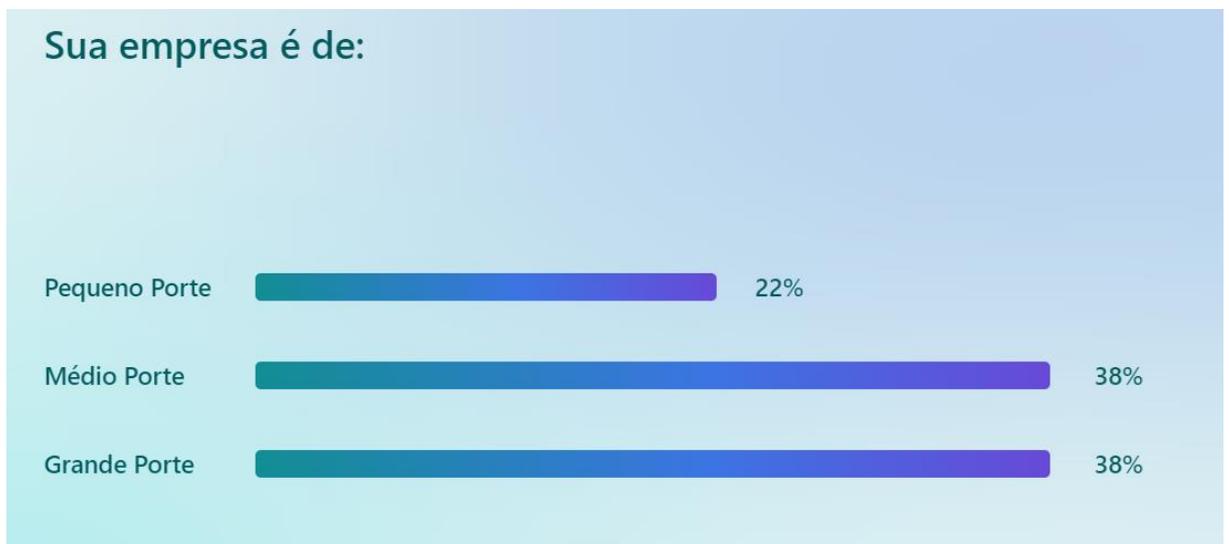
VIANA, D.L; LAVIERI, C.P, **Gestão do trabalho em saúde: sentidos e usos da expressão no contexto histórico brasileiro**, Trabalho, Educação e Saúde, v. 16, n. 1, p. 57–78, 2017.

6. APÊNDICES

APÊNDICE A

Questão 1: sua empresa é de:

- a) Pequeno porte
- b) Médio porte
- c) Grande porte



Fonte: Autoria Própria

APÊNDICE B

Questão 2: Você acredita ter muita responsabilidade ou está satisfeito com as tarefas que realiza?

- a) Sim
- b) Não
- c) Às vezes
- d) Totalmente insatisfeito



Fonte: Autoria Própria

APÊNDICE C

Questão 3: Na empresa as suas opiniões parecem contar?

- (A) Sim
- (B) Não
- (C) Às vezes
- (D) De maneira alguma



Fonte: Autoria Própria

APÊNDICE D

Questão 4: Seus gerentes valorizam seu feedback?

- (A) Sim
- (B) Não
- (C) Às vezes
- (D) Quase sempre



Fonte: Aatoria Própria

APÊNDICE E

Questão 5: No que diz respeito aos seus colegas de trabalho, como você classificaria a relação?

- (A) Boa
- (B) Ruim
- (C) Péssima
- (D) Muito boa

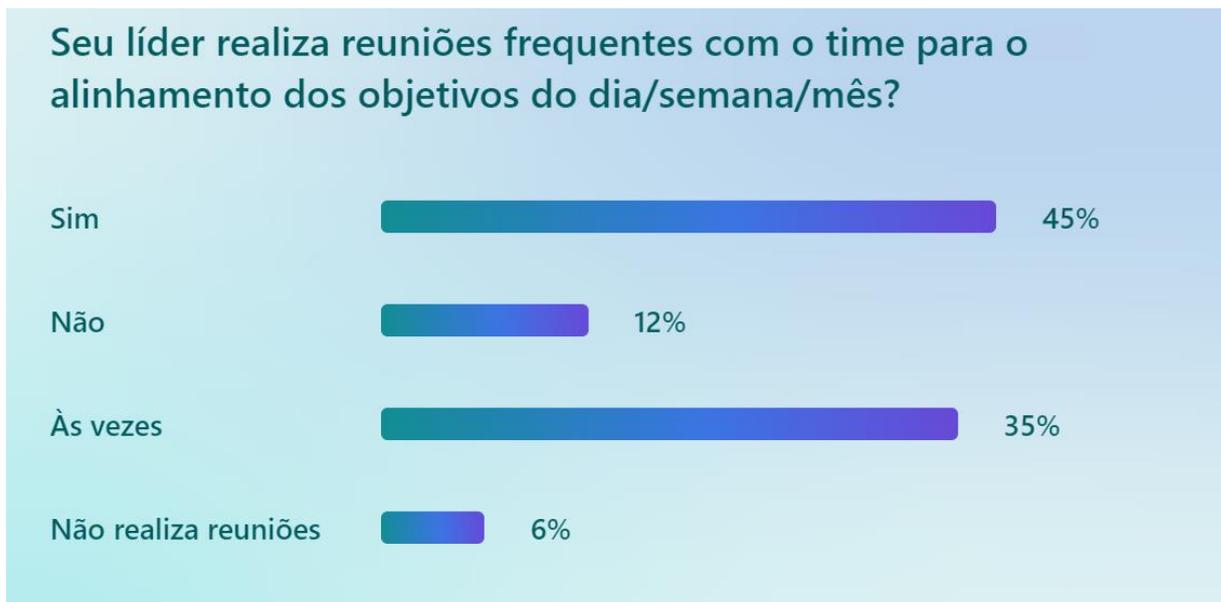


Fonte: Autoria Própria

APÊNDICE F

Questão 6: Seu líder realiza reuniões frequentes com o time para o alinhamento dos objetivos do dia/semana/mês?

- (A) Sim
- (B) Não
- (C) Às vezes
- (D) Não realiza reuniões

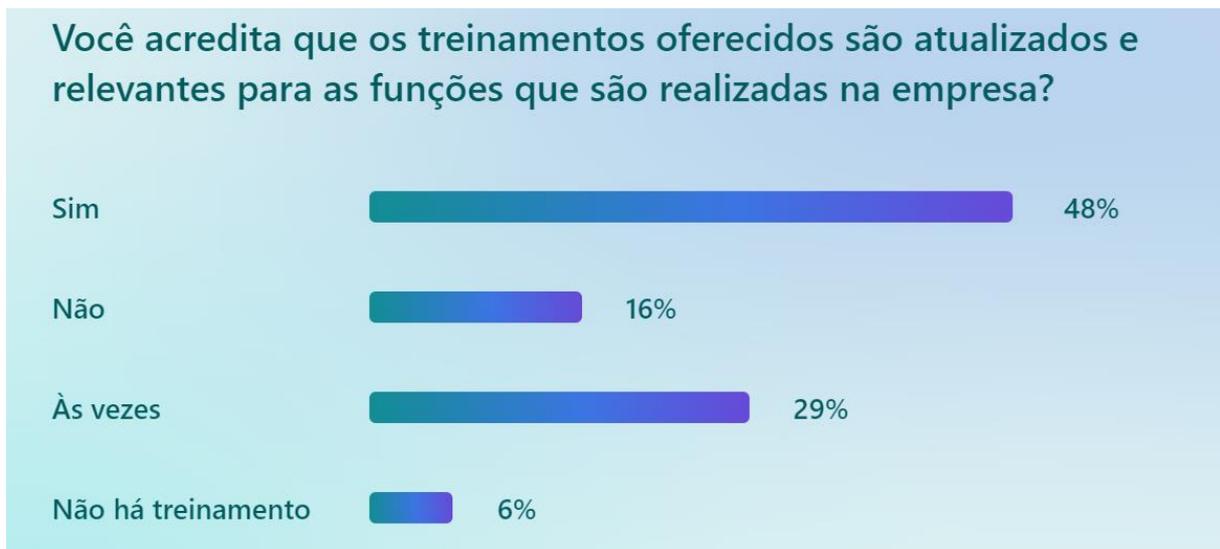


Fonte: Autoria Própria

APÊNDICE G

Questão 7: Você acredita que os treinamentos oferecidos são atualizados e relevantes para as funções que são realizadas na empresa?

- (A) Sim
- (B) Não
- (C) Às vezes
- (D) Não há treinamento

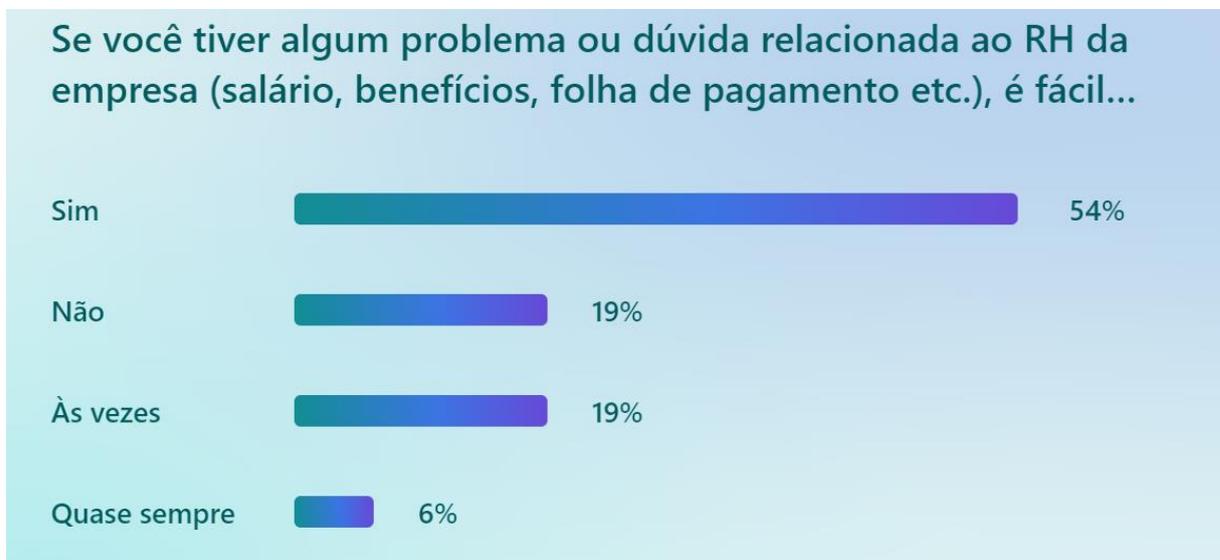


Fonte: Autoria Própria

APÊNDICE H

Questão 8: Se você tiver algum problema ou dúvida relacionada ao RH da empresa (salário, benefícios, folha de pagamento etc.), é fácil obter uma resolução ou esclarecimento?

- (A) Sim
- (B) Não
- (C) Às vezes
- (D) Quase sempre



Fonte: Autoria Própria

APÊNDICE I

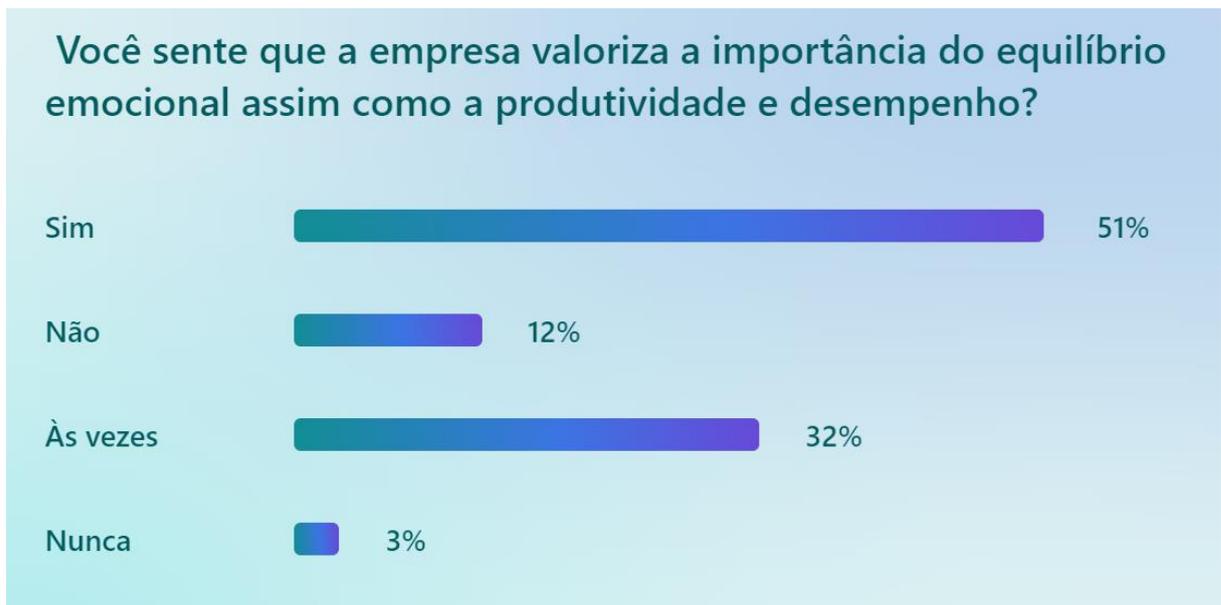
Questão 9: Há algum benefício ou programa que você gostaria que a empresa considerasse atualmente ou no futuro, se sim, quais?



APÊNDICE J

Questão 10: Você sente que a empresa valoriza a importância do equilíbrio emocional assim como a produtividade e desempenho?

- (A) Sim
- (B) Não
- (C) Às vezes
- (D) Nunca

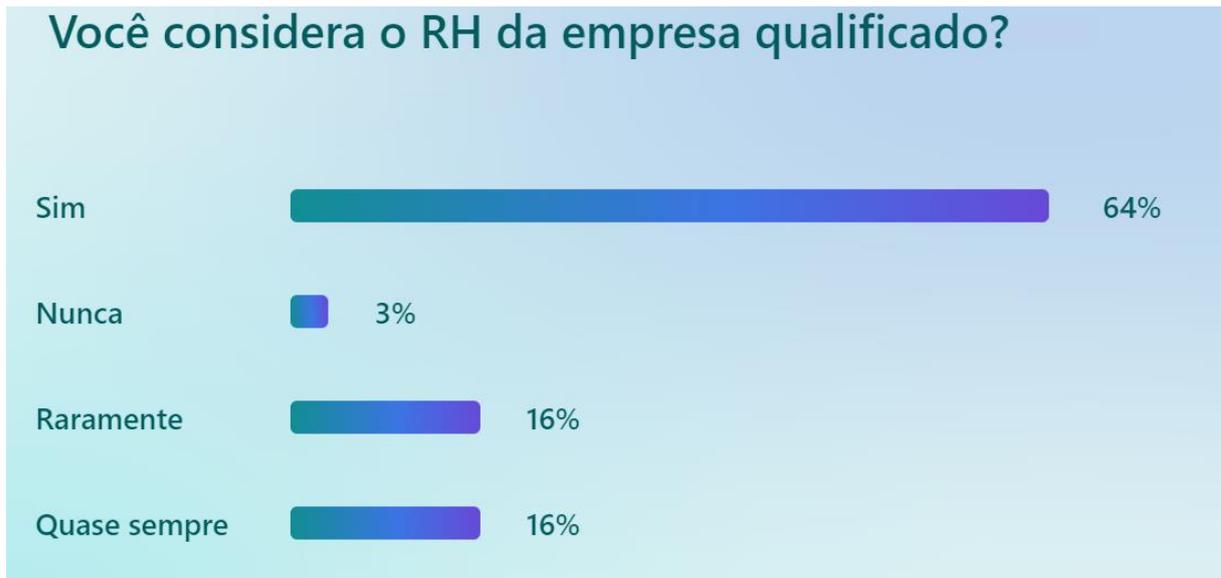


Fonte: Autoria Própria

APÊNDICE K

Questão 11: Você considera o RH da empresa qualificado?

- (A) Sim
- (B) Nunca
- (C) Raramente
- (D) Quase sempre



Fonte: Autoria Própria