



A IMPORTÂNCIA DO RH DENTRO DE PEQUENAS EMPRESAS

THE IMPORTANCE OF HR WITHIN SMALL COMPANIES

Angelica Caetano de Siqueira¹

Graduando em Administração pela UniEVANGÉLICA - GO.

Rosalina Maria de Lima Leite do Nascimento

Orientador (a) do Trabalho de Conclusão de Curso –GO

¹ Angélica Caetano de Siqueira- Bacharelando no curso de Administração pelo Centro Universitário de Anápolis (UniEVANGÉLICA) –Brasil - Email: angelica.caetano1@hotmail.com
² Rosalina M^a L. L. Nascimento – Professora do curso de Administração do Centro Universitário de Anápolis (UniEVANGÉLICA) – Brasil - Email: rosalina.nascimento@unievangolica.edu.br

RESUMO

As diversas mudanças que estão ocorrendo nos dias atuais, como a globalização e as tecnologias emergentes, exigem dos Recursos Humanos uma maneira mais eficiente de recrutar e selecionar o candidato ideal. No entanto, muitas empresas não estão preparadas para mudanças e buscam, nas das técnicas tradicionais, recrutar e selecionar o melhor perfil profissional. Para se destacar no mercado, os colaboradores têm o dever de buscar o conhecimento, por meio de cursos e assim poder requerer maior aumento salarial e com isso, aumenta a produtividade e qualidade de seus produtos/serviços. O conhecimento é a grande riqueza das organizações, a inteligência das organizações representadas pelas competências dos funcionários, faz com que se torne um fator decisivo no ambiente competitivo e atual. A valorização do capital humano que ocorreu com a evolução do Departamento Pessoal para o Departamento de Recursos Humanos demonstra que, o que diferencia as empresas no mercado, são as pessoas. Este trabalho foi realizado por meio de pesquisa bibliográfica e serviu para conhecer um pouco mais sobre Recursos Humanos e também para analisar e interpretar dados. Foram utilizados livros, revistas e artigos científicos como fonte de pesquisa. Valorizar o capital humano é um diferencial dentro da organização, isso traz maior benefício e aumento de produtividade. Para que tudo aconteça, diante dos objetivos é necessário engajamento da liderança e sua equipe e, também dos sócios, são eles que fazem o papel de identificar, selecionar e desenvolver as pessoas adequadas para o cargo e assim poder aumentar a riqueza empresarial.

Palavras-chave: Recursos humano, colaboradores, conhecimento

ABSTRACT

The various changes that are taking place today, such as globalization and emerging technologies, require from Human Resources a more efficient way to recruit and select the ideal candidate. However, many companies are not prepared for changes and seek, in the traditional techniques, to recruit and select the best professional profile. In order to stand out in the market, employees have a duty to seek knowledge through courses and thus be able to request a higher salary increase and thereby increase the productivity and quality of their products / services. Knowledge is the great wealth of organizations, the intelligence of organizations represented by the skills of employees, makes it a decisive factor in the competitive and current environment. The appreciation of human capital that occurred with the evolution of the Personnel Department to the Department of Human Resources demonstrates that, what differentiates companies in the market, are people. Bibliographic research was used to analyze and interpret data, books, magazines and articles were used. Valuing human capital and a differential within an organization, this brings greater benefit and increased productivity, so that everything happens, in view of the objectives, and the leadership of your team and partners, they are the ones who play the role of identifying, selecting and develop the right people for the job. So you can increase business wealth.

Keyword: Human resources, contributors, knowledge.

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho teve como objetivo mostrar a importância dos Recursos humanos nas organizações, aplicando-se essa metodologia a pequenas empresas para que fosse possível analisar a viabilidade e a melhor forma de implantação da mesma. Com a evolução dos processos e tecnologias ao longo dos anos, as empresas começaram a buscar novas estratégias para enfrentar a competitividade e se manter no mercado. A partir desse contexto, o setor de recursos humanos tornou-se mais valorizado, por meio dele se percebe a importância do capital humano para enfrentar o mercado globalizado.

O objetivo principal do trabalho foi investigar meios para que as empresas de pequeno porte pudessem utilizar a gestão de pessoas para ajudar no seu crescimento. Por meio de pesquisa foi possível estudar formas de mostrar que com a valorização de pessoal, aplicando treinamento, desenvolvimento e plano de carreira, a empresa poderá alcançar maior lucratividade, porque dessa forma será possível transformar pessoas em excelentes profissionais e pequenas empresas em grandes negócios.

Com o cenário das inovações tecnológicas tornou-se fundamental a busca de técnicas eficientes de gestão de Recursos Humanos dentro das organizações. Nesse sentido buscou-se nesse projeto de pesquisa a realização de práticas executadas que apresentam resultados financeiros para as empresas.

Justifica-se que a escolha do tema se deve a importância do Departamento de RH dentro das organizações, bem como contratações e outras ferramentas que podem contribuir com impactos financeiros positivos. Entender a eficiência da tecnologia nos processos organizacionais, no que tange, a rotina de recursos humanos é imprescindível para o alcance de sucesso.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2. 1. ORGANIZAÇÕES

As organizações permitem satisfazer as necessidades e desejos das pessoas. Normalmente essas entidades são controladas e planejadas por administradores que diga como devem ser feitos. Conforme Chiavenato (2014. p.38), “as organizações existem para

cumprir os objetivos que os indivíduos isoladamente não podem alcançar em face das suas limitações individuais”. Nesse sentido, os colaboradores que procura alcançar seus objetivos, tem o dever da busca do conhecimento, fazendo-o com que a empresa possa dar recompensa pela sua atitude. Desta forma, entendemos que as organizações necessitam de pessoas, métodos e recursos materiais para produzir seus produtos e serviços.

Conforme Chiavenato (2014, p. 45), “nenhum colaborador consegue se especializar em várias atividades dentro de uma organização”. Assim sendo, o gerente do departamento, seja coordenador ou líder de equipe, deve analisar os pontos fortes e fracos e equilibrar seus talentos e adicionar competência onde for necessário. Diante disso todas as pessoas integrantes da organização deve saber a execução do processo no que couber a competência de cada um e, além disso, ter confiança na execução.

Nesse contexto, quando abrimos uma organização, independentemente do porte, a finalidade principal é buscar melhorar ferramenta, produtos ou serviços disponíveis no mercado e assim obter lucros. Por isso, a necessidade de planejamento estratégico, operacional e financeiro para que a empresa tenha o melhor resultado possível.

Nas últimas décadas as organizações tem se deparado com grandes transformações, seja no mundo político, tecnológico e econômico. Com essas mudanças, as empresas são obrigadas a dispor de planejamento detalhado para manter no mundo dos negócios, se não houver bem provável que seja absorvido pelas grandes companhias. Assim, o planejamento aumenta a probabilidade de que se alcancem os objetivos, desafios e metas estabelecidas para a empresa. (CHIAVENATO,1995).

Seguindo o planejamento, os colaboradores desempenham suas funções com mais empenho, alcançando assim, maior produtividade e maior qualidade em seus produtos ou serviços.

A área de Recursos Humanos (RH) é caracterizada pelas organizações e pelas pessoas que delas participam. As organizações são constituídas de pessoas e dependem delas para que possam atingir seus objetivos e cumprir sua missão. As companhias permitem que os indivíduos possam alcançar objetivos que jamais seriam alcançados apenas com o esforço pessoal isolado, portanto as organizações aproveitam a sinergia de esforços de várias pessoas que atuam em conjunto. (CHIAVENATO, 2009)

2. 2. Implantação de Recursos Humanos para obter melhor resultados

A Administração de recursos Humanos dentro da organização torna-se vantajoso para selecionar colaboradores com perfil definido para função exercida, na qual são abordados temas, como: recrutamento e seleção, relações sindicais, pesquisas de mercado de RH, legislação trabalhistas e internas como: Planos de carreira, treinamentos, avaliação de desempenho, política salarial, benefícios análises e descrição de cargos, dentre outras atividades do departamento.

Apesar de ser uma área de grande importância, a maioria das empresas não consegue implantar o departamento de RH, preferem contratar uma terceirizada. Em um contexto geral, o RH possui papel primordial dentro de uma organização, tornando-o assim um elo entre os diretores e funcionários. Nesse cenário atual, o departamento passou a atuar com parceiro para manter o ambiente de trabalho no qual o colaborador sintá-se motivado a desenvolver pessoal e profissionalmente, possibilitando o sucesso organizacional. Consiste então no planejamento e controle de técnicas e que sejam capazes de promover o desempenho eficiente das pessoas. (CHIAVENATO, 1995)

O retrato de sucesso, nos dias, não está relacionado com o porte da empresa, e sim, com a agilidade e inovação. O capital financeiro está deixando de ser o recurso mais importante e, segundo Klein (1998), e o capital intelectual que cada vez mais determina a posição competitiva da empresa, ou seja, conhecimento, experiência e especialização.

A importância do planejamento, controle e processo de gestão de pessoas é de extrema importância em todas as organizações, pois elas também são compostas de pessoas com necessidades e expectativas de crescimento e desenvolvimento profissional. Diante disso, o mais importante é ter bons colaboradores e cuidar deles, e principalmente mantê-los por um período. Klein (1998), afirma que se as empresas quiserem prosperar ou sobreviver deverão ajustar-se com as mudanças que ocorre constantemente. Para tanto, vai necessitar de trabalhadores qualificados e treinados, visando o aprendizado seja constante para se competitiva no mercado.

2. 3. Recrutamento e Seleção

Recrutamento e seleção é responsável pela atração de candidatos para vaga de emprego disponível em uma organização, ou seja, e o ato pelo qual a organização completa

suas necessidades de mão de obra, utiliza-se o recrutamento como ferramenta para atrair e localizar candidatos que tenham potencial e possuam o perfil adequado para ocupar cargos dentro da organização. (CINTRA, 2011)

É essencial para a empresa antes de fazer o processo de recrutamento e seleção, elabore o planejamento estratégico, a fim de verificar suas maiores carências e a quantidade de funcionários, com isso, vai garantir uma seleção mais adequada. Conforme Cintra (2011), antes da divulgação e antes de disponibilizar a vaga ao mercado de trabalho, ou seja, antes de proceder ao recrutamento propriamente dito, é necessário efetuar o planejamento das necessidades presentes e futuras de recursos humanos na organização.

Para que haja planejamento de recrutamento adequado deve-se seguir essas três fases, são elas: Chiavenato (1995).

Pesquisa Interna: é feito mediante levantamento da necessidade da organização em contratar colaborador nas diversas áreas, seja, no curto, médio e longo prazo;

Pesquisa Externa de Mercado: Consiste na pesquisa de mercado, sobre as fontes capazes de fornecer a organização um número suficiente de candidatos que tenha perfil direcionado aos objetivos da empresa. Isso fará com que a empresa focaliza o mercado de candidatos para direcionar as técnicas de recrutamento.

Técnicas de Recrutamento: Após serem feitas as pesquisas internas e externas, são escolhidas as técnicas de recrutamento que serão utilizadas.

2. 4. Análise do cargo

A análise de cargo é uma ferramenta essencial para formular a descrição do cargo principalmente quando a função é específica dentro da organização. De acordo com Dessler (2003), as organizações são constituídas por cargos que precisam ser preenchidos. Análise de cargos é o procedimento pelo qual se determinam as obrigações desses cargos e as características das pessoas que devem ser contratadas para eles. Diante disso, a análise gera informações sobre os requisitos do cargo; essas informações são então utilizadas para desenvolver a descrição de cargo (em que constitui o trabalho) e as especificações do cargo (que tipo de pessoa deve ser contratado para preenchê-lo).

Quando o gerente, supervisor ou o especialista de Recursos Humanos vai realizar análise de cargo, normalmente eles utilizam-se questionário. As informações coletadas incluem, por exemplo, informações sobre as atividades desempenhadas (como limpar,

vender, ensinar ou pintar) e informações sobre questões como as condições físicas do ambiente e o programa de trabalho. Chiavenato (1995).

Portanto, as técnicas mais utilizadas numa análise de cargo são para dar um norte de como deve ser realizado, vejamos:

Entrevistas: as entrevistas são as formas mais comuns para se coletar dados, elas podem ser feitas individuais com cada funcionário, em grupo, com grupos de funcionários do mesmo cargo, ou com supervisores que conheçam detalhadamente o cargo. As empresas utilizam esse método para determinar as atribuições e responsabilidade de um cargo. Nesse método, os responsáveis conseguem captar informações de seus antigos empregos. A desvantagem, é que as informações podem ser distorcidas, devido à falsificação ou geralmente esse tipo de trabalho é associado a mudanças na remuneração, fazendo com que as pessoas exagerem certas responsabilidades e minimizem outras;

- a) Questionário: é essencial para que os funcionários descrevem sua responsabilidade, habilidades e atribuições de suas atividades que vai exercer. É importante decidir qual a estrutura técnica deste questionário, e quais perguntas serão incluídas. Em geral o questionário pode ser como listas de verificação estruturadas, com centenas de atribuições ou tarefas específicas, onde o funcionário informa se desempenha cada tarefa, e quando afirmativo o tempo que despende; ou o questionário pode ser estruturado com perguntas abertas, possibilitando maior liberdade nas respostas.
- b) Observação: muito útil quando são analisados trabalhos de atividades físicas observáveis, como porteiro, balconista de caixa, entre outros. Não é recomendado em trabalhos onde se exigem atividades mentais não mesuráveis.

Nesse mundo globalizado as empresas utilizam diversos tipos de técnicas para determinar a análise de cargos, todavia, o que mais se utiliza nesse processo é os citados acima. É importante ressaltar que a união desses métodos, a empresa aumentar a veracidade e qualidade nas informações coletadas.

2. 5. Definição do perfil candidato – Habilidades e competências

A definição do perfil do candidato se dará por meio das habilidades e competências necessárias para o bom desempenho da função que vai exercer. A maioria das organizações procura colaborador eficiente e segue a visão e objetivo empresarial. Essa definição é

importante, pois, auxilia a empresa na captação de profissionais no mercado externo, na preparação de candidatos internos e na definição de remuneração.

Só é possível recrutar pessoas ideais para a função, se fizer a descrição detalhada do perfil do candidato adequado ao cargo, isto é, encontrar as características e personalidade. Com isso, para obter êxito no processo de recrutamento e seleção depende inteiramente desse perfil que o definiu como requisito para obtenção da escolha certa. Nesse sentido, só é feito nas descrições das funções disponíveis, que tem como objetivos proporcionar informações que facilitam o recrutamento, a seleção, e o reposicionamento das pessoas adequadas para cada função. (LACOMBE, 2005)

Além disso, para chegarmos ao perfil ideal é preciso conhecer a cultura da empresa, seus valores, sua ética e suas prioridades, bem como chefe a quem o candidato vai se reportar. Se o candidato for ótimo e não tiver o perfil condizente com os valores, as expectativas e a estratégia da empresa, provavelmente não conseguirão se adaptar à organização. (LACOMBE, 2005, p.66).

O perfil do candidato é de extrema importância para a empresa, por isso, esse perfil tem que estar de acordo com as expectativas e tem caráter estratégico no cotidiano organizacional e, reflete diretamente na qualidade de suas operações. A definição torna-se mais clara e eficiente quando se é definido as habilidades necessárias do ocupante e as competências exigidas para o cargo. Essas informações devem constar no documento de Descrição de Cargos, e devem ser atualizadas sempre que convier aos interesses da empresa.

2. 6. Habilidades

As habilidades estão associadas ao saber fazer, a capacidade de realizar uma tarefa ou um conjunto de tarefas em conformidade com determinados padrões exigidos pela organização.

Dentro da companhia a habilidade se define por meio de treinamentos e cursos, sendo o processo contínuo, com o intuito de promover a aquisição, regras e atitudes resultando numa melhor adequação entre as características dos empregados e as exigências diante de sua função. Implantando o treinamento os trabalhadores conseguem melhorar seu raciocínio e percepção, a fim de oferecer melhores objetivos organizacionais e se tornarem cada vez mais valiosos, além de permiti-las contribuírem efetivamente para os resultados do negócio.

Em geral, as habilidades são distintas entre as pessoas e, naturais de experiências pessoais ou características natas, muitas vezes subjetivas. Por isso, a definição das habilidades deve ser determinada de acordo com a realidade de cada organização.

De acordo com Chiavenato (1995), a obtenção na exatidão nas informações deve-se considerar as seguintes formas para a definição das habilidades:

- formas de definição de habilidades de um grupo de especialistas ou profissionais em diferentes momentos da carreira de determinado cargo, função ou processo de trabalho;
- formas de definição de um grupo de profissionais com alto desempenho em determinado cargo, função ou processo de trabalho;
- análise dos processos atuais e dos processos a serem criados ou desenvolvidos futuramente, que proverão apoio aos objetivos estratégicos da organização.

2. 7. Competências

Competências é um conjunto de habilidades e conhecimentos relacionados que podem ser desenvolvidos por meio de treinamentos e experiências, e possibilitam a atuação efetiva em um trabalho ou situação. Observa-se que a competência deve se ampliar mediante o conhecimento, e dentro do possível, transmitir e compartilhar entre a equipe. Contudo, o conhecimento somente tem valor quando pode ser aplicado por intermédio de sua competência. (CHIAVENATO, 2014).

É importante observar que as competências devem ser certificáveis. (WOOD E PICARELLI, 2004).

No mundo empresarial, a competência tem caráter essencial que deve estar associado ao ambiente da administração interligado a estratégica e a gestão de pessoas. A competência depende de fatores externos, pois, o objetivo do colaborador sempre está alinhado com a empresa e seu currículo e superior ao cargo, mas não possuem as competências específicas da organização.

Conforme cita Chiavenato (1995), os pilares da competência formam as três palavras CHA: Conhecimento, Habilidade e Atitudes

- a) Conhecimentos: são informações, fatos, procedimentos e conceitos. É o saber.
- b) Habilidades: é a capacidade de colocar seus conhecimentos em ação para gerar resultados, domínio de técnicas, talentos e capacidades. É o saber fazer.

- c) Atitudes: são valores, princípios, comportamentos, pontos de vista, opiniões, percepções e atos pessoais. É o querer fazer.

2. 8. Papel do líder de RH

O papel do líder dentro do departamento de Recursos Humanos é muito importante, é o agente responsável por identificar, selecionar e desenvolver as pessoas da organização. Segundo Lacombe (2005) são pessoas que fazem a diferença da mudança e devem estar preparados para ensinar e inspirar seus liderados por meio da autoestima.

O Gerente da organização tem o papel de liderança e também tem a função de retenção de talentos dentro de sua equipe. O líder sabe pôr em prática os métodos de trabalho que sejam satisfatórios para todos os integrantes e, além disso, tem chances de conquistar lealdade de seus liderados. Com isso, a habilidade de liderar pessoas pode ser adquirida e aperfeiçoada mediante cursos e palestras. Um dos maiores feitos que o líder deve ter na organização, nada mais é que a comunicação. O líder deve estar sempre pronto para falar e principalmente para ouvir e a partir daí fazer filtragem das melhores informações. Informações estas que serão implantadas na empresa para o seu crescimento. (FERREIRA et al, 2015)

Dentro da organização, a comunicação bem utilizada pode estabelecer relações pacíficas, homogeneização e integração de idéias. Torquato (1991, p.162) cita que “desta forma, a comunicação é uma ferramenta importante de eficácia e produtividade”.

De certa forma, os supervisores devem conhecer a fundo seus funcionários, seus anseios, suas perspectivas de vida. Além disso, compartilhar as informações sobre o desempenho financeiro da empresa, as estratégias e planos, e demonstrar confiança, facilita a conquista pela fidelidade e pelo comprometimento dos colaboradores.

Portanto, comunicação eficaz, os líderes conseguem esclarecer as responsabilidades de cada colaborador, para que cada um possa saber do que precisa para atingir suas metas e seja também responsável pelo sucesso e alcance dos objetivos organizacionais. É preciso praticar o *empowerment*— delegar poderes, com princípios claros e bases sólidas de conhecimento (SAVIANI, 1997). É preciso oferecer espaço para que os funcionários possam assumir riscos, avaliar situações e possam ser responsáveis por suas decisões (MICHELMAN, 2007).

3. METODOLOGIA

Este projeto teve a pretensão de investigar e compreender a importância do RH dentro de pequenas empresas. Dessa forma a metodologia quanto aos meios foi à pesquisa qualitativa; e quanto aos fins pesquisa bibliográfica e descritiva. De acordo com Köche (2009), a pesquisa qualitativa é fundamental para conhecer e analisar as principais teorias e contribuições existentes acerca do assunto explorado.

A pesquisa bibliográfica segundo KÖCHE (2009) é importante para o desenvolvimento da fundamentação teórica com cobertura ampla, a qual serve de base para posteriores análises e interpretações dos dados. Na revisão bibliográfica desta pesquisa foram utilizados livros, revistas, artigos e materiais publicados na Internet.

Já a pesquisa descritiva estruturada, segundo Gil (1991) também contribuiu para classificar as pesquisas de acordo com seu procedimento técnico.

4. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Com o mundo globalização e as mudanças tecnológicas advindas com a evolução do Departamento Pessoal (DP) para o Departamento de Recursos Humanos, fica evidente que as organizações devem aperfeiçoar os métodos de recrutamento e seleção para selecionar o melhor colaborador. Essas mudanças impactam na maneira na qual o capital humano vem sendo tratado nas empresas. A obrigação em unir as competências individuais à boa adequação ao cargo desperta a necessidade de atualizar e adaptar processos como recrutar e selecionar pessoas. Exemplo disso é a seleção por competências que é um conjunto de ferramentas que melhora a forma de identificar, no candidato, as características e as habilidades comportamentais. Isso traz aos colaboradores maior motivação e desempenho na empresa, fazendo com que tenha benefício empresarial e pessoal. (CHIAVENATO, 2014)

Conforme análise dos dados obtidos na pesquisa, com diversos autores, foi percebido que as empresas percebem a existência de uma estrutura de recursos humanos, no qual o gerenciamento é consolidado de maneira responsável e positiva nas relações internas. A colaboração e as competências da equipe interna contribuem para a melhoria da qualidade nas funções e serviços prestados.

A competência torna-se um conjunto de habilidades e conhecimento que os colaboradores devem obter por meio de cursos e treinamentos voltado para sua área de atuação, além disso, tem o dever de compartilhar seu aprendizado entre sua equipe. (CHIAVENATO, 2014)

Dentro da organização, a competência e habilidade andam juntas para alcançar o resultado diante do objetivo proposto. O líder é o grande diferencial, que busca dentro da organização, identificar e selecionar colaboradores ideais para os objetivos propostos pela organização. O líder é aquele que sabe falar, ouvir e enxergar e, a partir daí faz a filtragem das melhores informações. Informações estas que serão implantadas na empresa para o seu crescimento. (FERREIRA et all, 2015).

Com comunicação eficiente e o posicionamento correto do líder, é possível organizar melhor a atuação dos liderados e alcançar resultados satisfatórios, conforme destaca Torquato (1991, p.162) “a comunicação é uma ferramenta importante de eficácia e produtividade”.

A pesquisa deixou claro que só existe de fato liderança, se os liderados conseguem ver no líder a pessoa que direciona e coordena a equipe, mantendo respeito entre os liderados e principalmente a motivação para o trabalho conjunto.

O ato de selecionar, em qualquer organização, merece atenção especial, já que é ele que vai definir, por diferentes modos e com diferentes estratégias, qual candidato vai ficar com a vaga. A seleção de pessoas implica uma comparação entre as características de cada candidato com um padrão de referência e escolha feita pelo chefe imediato com o objetivo de manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal, bem como a eficácia da organização.

O aumento de desempenho dentro da organização é sem sombra de dúvida, ter plano de carreira de cargo, salários e benefícios, isso e atrair os funcionários, pois é necessário propiciar ambiente de motivação e produtividade, gerar expectativas de crescimento profissional, eliminar as incoerências e distorções que possam causar desequilíbrios salariais ou a insatisfação dos colaboradores.

Diante das inovações e transformações que vem ocorrendo Chiavenato (2014), destaca que é importante que as empresas criem subsídios para as mudança, e não deixe o tempo passar, se não pode ser engolido pelas vertiginosas e velozes tendências do mercado. A Gestão de Pessoas não está nem um pouco distante desta realidade, como tudo está mudando, com as pessoas não poderia ser diferente. As necessidades e ambições dos

trabalhadores se comparadas com as do passado mudaram significativamente. As pessoas nos tempos atuais são muito exigentes, esperar postura mecanicista por parte das pessoas é um grande equívoco, especialmente com as novas gerações, totalmente diferentes. As ambições no mundo moderno são muito maiores, e muitas vezes o ganho financeiro não está em primeiro lugar, mas sim, parte integrante de um conjunto de outros benefícios. Diante disso, as empresas precisam inovar, seja na área tecnológica, produção de seus produtos e serviços, na contratação e aperfeiçoamento de colaboradores, oferecendo cursos, palestras e outros que vão qualificar e dar qualidade de vida a seus colaboradores.

As empresas não devem ignorar as transformações, elas são indispensáveis para que o mundo possa crescer. A transformação é implantar novas formas de trabalho, readequar suas metodologias e pensamentos, com o intuito de atender as novas expectativas de clientes e fornecedores. Diante das mudanças, certas organizações não absorvem as revoluções cotidianas e se afunda diante do obsoleto, e se aceitamos como verdadeiro agente de transformação haverá melhora de todo o sistema fabril. (CHIAVENATO, 2014).

Diante do cenário econômico atual da modernização das relações de trabalho, é importante deixar os colaboradores realizarem seus trabalhos de maneira descontraída e livre, de modo a melhorá-lo contínua e incessantemente e aumentar o valor da empresa.

O fato de deixar que as pessoas usem suas habilidades e inteligências provoca satisfação e mudança, trazendo assim maiores recursos crescimento e qualidade para os negócios.

A pesquisa mostrou que envolver pessoas e modernizar a gestão deve ser fator primordial no planejamento das empresas. (FERREIRA et all, 2015)

5. CONCLUSÃO

A área de recursos humanos é fundamental nas empresas, já que essas se encontram em um mercado extremamente competitivo em que a exigência da qualidade em produtos e serviços é constante. Valorizar o capital humano é um diferencial importante para manter este padrão de atendimento exigido pelo mercado, proporcionando o crescimento da empresa. Isso se dará mediante equipe unida e com propósitos voltados para o objetivo empresarial. Um dos parâmetros para esse sucesso é a liderança, seja pelos sócios ou pessoas designadas, que fazem o papel de identificar, selecionar e desenvolver as pessoas na organização.

A partir desse contexto buscou-se com os resultados da pesquisa, aprofundar o entendimento sobre o tema e contribuir para o desenvolvimento das organizações e dos profissionais envolvidos com a área de recursos humanos.

6. REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Matinho Isnard Ribeiro de. Por que Administrar Estrategicamente Recursos Humanos. Disponível: <https://www.scielo.br/pdf/rae/v33n2/a03v33n2.pdf>. Acesso em 28/10/2020.

CHIAVENATO, Idalberto. Planejamento estratégico. Sapiro – 2º ed. – Rio de Janeiro: Elsevier. 2009.

CINTRA, Josiane C. Desenvolvimento pessoal e profissional. et. al. Valinhos: Anhanguera publicações, 2011.

CORSO, Jansen Maia Del. Gestão estratégica de Recursos Humanos: identificando o processo de alinhamento estratégico. Disponível em: http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2182-84582014000300007 – Acesso: 28/10/2020.

DESSLER, G. **Administração de Recursos Humanos**. 2.ed. São Paulo: Prentice Hall, 2003.

FERNANDES DE MIRANDA, Karina; FERNANDES DE MIRANDA, Helenir Celme. **Compreendendo a Gestão de Pessoas**. 2009. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/marketing/compreendendo-a-gestao-depessoas/31391/>>. Acesso em: 21/10/2020.

FRIEDMAN, Brian. et al. Como atrair, gerenciar e reter o capital humano da promessa a realidade. 2. ed. São Paulo: Futura, 2000.

- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1991.
- KLEIN, A. A gestão estratégica do capital intelectual: recursos para a economia baseada em conhecimento. Rio de Janeiro: ed: qualitymark. 1998.
- KÖCHE, José Carlos. Fundamentos de Metodologia Científica. Petrópolis: Vozes, 2009.
- LACOMBE, F. **Recursos humanos**: princípios e tendências, São Paulo: Saraiva. 2005.
- MAXIMIANO, Antônio César Amaru. Teoria geral da administração: da revolução urbana à digital. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- SAVIANI, José Roberto. **Empresabilidade**: como as empresas devem agir para manter em seus quadros elementos com alta taxa de empregabilidade. São Paulo: Makron Books, 1997.
- TOLEDO, Flávio de. **Recursos humanos**: crises e mudanças. São Paulo: Atlas, 1986.
- TONELLI, M. J.; LACOMBE, B. M. B.; CALDAS, M. P. Desenvolvimento Histórico do RH no Brasil e no Mundo. In: **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes**: estratégias e tendências. São Paulo: Gente, 2002.
- TORQUATO, G. **Tratado de comunicação organizacional e política**. São Paulo: Pioneira, 2004.
- WOOD, T. Jr. PICARELLI, V. Filho. **Remuneração e carreira por habilidades e por competências**: preparando a organização para a era das empresas de conhecimento intensivo, 3.ed. São Paulo: Atlas, 2004.