

A IMPORTÂNCIA DOS RECURSOS HUMANOS NAS ORGANIZAÇÕES

Adriano Ferreira de Freitas, Amanda Gomes Carvalhedo,
Érico Colodetti Filho

RESUMO

Este estudo tem o objetivo de evidenciar a importância dos recursos humanos nas organizações bem como suas áreas de atuação. A metodologia utilizada para essa pesquisa foi de natureza aplicada e qualitativa, pesquisa bibliográfica e exploratória de modo que se entende o tema abordado por meio da análise de materiais já publicados para a contribuição dos objetivos do estudo. O estudo nos mostra que o sucesso que as grandes organizações têm é resultado de um trabalho eficaz que é feito pelos recursos humanos intermediando interesses da empresa e interesses dos colaboradores, neste contexto constata-se que para ter sucesso uma organização precisa ter uma ótima relação com os seus funcionários e também um ótimo clima organizacional.

Palavras-chave: recursos humanos. Organização. Importância

1 INTRODUÇÃO

O setor de recursos humanos é de grande valia em uma organização pois é ele quem cuida do bem mais precioso de uma empresa, as pessoas. O que seria de uma empresa sem os seus colaboradores? Nada não é mesmo. O sucesso que as grandes organizações têm é resultado de um trabalho eficaz que é feito pelos recursos humanos intermediando interesses da empresa e interesses dos colaboradores.

Gestão de recursos humanos, gestão de pessoas ou até mesmo administração de recursos humanos é conhecida pela sigla RH, ao passo que podemos dizer que o mesmo é uma associação de habilidades e métodos, políticas, técnicas e prática definidas com o objetivo de administrar a conduta interna e revigorar o capital humano. Tem por intento selecionar, gerir e nortear os colaboradores na direção dos objetivos e metas da empresa.

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 organizações 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).

As pessoas e as organizações estão engajadas em uma complexa e incessante interação; as pessoas passam a maior parte de seu tempo nas organizações das quais dependem para viver e as organizações são constituídas de pessoas sem as quais não poderiam existir. Sem as pessoas e sem as organizações não haveria a área de RH (CHIAVENATO, 2020, P.36)

O setor de recursos humanos busca simplificar e ajudar no desempenho das organizações através das pessoas, a análise e desenvolvimento de profissionais nas organizações é de grande seriedade para o crescimento no mercado.

É fundamental saber que o setor de recursos humanos deve se atentar continuamente ao comportamento de seus colaboradores, discernindo possíveis funcionários desmotivados e conseguir apontar os motivos, idealizando soluções para preservá-los na empresa. Isso só poderá ser feito com um gestor de Rh preparado e com constante observação.

O homem é um animal social com uma irreprimível tendência à vida em sociedade. Ele vive em organizações e em ambientes cada vez mais complexos e dinâmicos. Assim, “organizações são pessoas; organizações são grupos; e organizações são organizações. Gestores administram pessoas; gestores administram grupos; e gestores administram organizações. Gestores são pessoas; gestores são membros de grupos; e gestores são membros de organizações”.^{1,2} Contudo, a variabilidade humana é enorme, cada pessoa é um fenômeno multidimensional, sujeito às influências de uma enormidade de variáveis internas e externas. O raio de diferenças em aptidões é extremamente grande e os padrões de comportamento aprendidos e incorporados são diversos (CHIAVENATO, 2020, P.40)

Podemos observar que para ter sucesso uma organização precisa ter uma ótima relação com os seus funcionários e também um ótimo clima organizacional.

Quando mencionamos pessoas, estamos proferindo de qualidades, características, culturas e personalidades que se divergem. Dentro de uma empresa também é assim, tem aqueles que sabem liderar e tem aqueles que são liderados. É por isso que o departamento de recursos humanos é indispensável em uma empresa, pois ele auxilia na organização e andamento da empresa.

Neste contexto, o estudo delimita-se por meio da pesquisa em materiais já publicados, ponderar a importância dos recursos humanos nas organizações, assim como as áreas de atuação do RH.

É de responsabilidade do sistema de recursos humanos desenvolver e implementar procedimentos para atender as necessidades dos empregados da organização e fornecer aos empregados a assistência necessária para que eles possam alcançar seus objetivos individuais (MARQUES, 2016)

Isto posto, a escolha do tema justifica-se do interesse em entender como é cuidar e lidar com diversos tipos de pessoas com pensamentos diferentes e gêneros diferentes reunindo-se em prol de uma única causa que é o desenvolvimento de uma organização, através de um conjunto de esforços. Como também conhecer algumas áreas de atuação do Rh, somente as principais. Áreas estas que auxiliam na organização das empresas, bem como conhecer o conceito de organização.

Os recursos humanos ao longo dos últimos vinte anos sofreram algumas alterações como: do RH operacional para o RH estratégico, a área de recursos humanos tem participado e influenciado as decisões estratégicas de uma organização.

À vista disso, questiona-se de que forma a aplicação dos recursos humanos auxilia no desenvolvimento das organizações e seus colaboradores? O objetivo geral do estudo é analisar a importância do emprego dos recursos humanos nas organizações tendo em vista como objetivos específicos, evidenciar conceitos de organização e recursos humanos e apresentar algumas importantes áreas de atuação dos recursos humanos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 AS ORGANIZAÇÕES

Uma organização é uma combinação de esforços individuais que tem por finalidade realizar propósitos coletivos. Por meio de uma organização torna-se possível perseguir e alcançar objetivos que seriam inatingíveis para uma pessoa. Uma grande empresa ou uma pequena oficina, um laboratório ou o corpo de bombeiros, um hospital ou uma escola são todos exemplos de organizações (MAXIMIANO, 1992).

As organizações são as responsáveis por produzir bens e gerar serviços, com a finalidade de atender às exigências e necessidades da sociedade e do mercado. De acordo com o autor:

Na Antiguidade, roupas e víveres eram produzidos na própria casa, para os seus moradores; apenas os excedentes eventuais eram trocados entre vizinhos ou na praça [...]. Alguns povos da Antiguidade, como os fenícios, destacaram-se intensificando as trocas e, com isto, estimularam a produção de bens destinados especificamente à venda. Esta atividade de fins econômicos, o comércio, expandiu-se com extraordinário vigor. (COELHO, 2004, p. 5)

Nas últimas décadas, as organizações têm passado por um intenso processo de transformação, isto seguindo paralelamente as mudanças políticas e econômicas mais amplas. A crescente competitividade entre as empresas é explicada pela disputa de mercados e globalização das economias (COUTINHO, 2006).

As organizações buscam empregados mais empenhados com o objetivo melhorar indicadores globais de negócios, como produtividade e qualidade, mas elas não podem esquecer também que seus colaboradores esperam algo em troca, como conhecimento, recompensa ou excelência na qualidade de vida no trabalho. É essencial que a organização possua uma estrutura bem definida para que nela possa ser implantado o processo de Gestão de Qualidade Total (Total Quality Management). Segundo Silva (2002, p.224), “o principal interesse gerencial é motivar os funcionários a alcançar os objetivos organizacionais de um modo eficiente e eficaz”.

2.2 GESTÃO DE PESSOAS

O movimento da globalização caracterizado pelo cenário econômico de acirrada competitividade, pela versatilidade e exigências cada vez maior do mercado, pela busca da otimização de processos e da redução de custos, segue sua marcha de forma implacável, fazendo com que países, organizações e economias mudem seus padrões e se readaptem para sobreviver.

Através desse novo olhar as organizações passarão a ver as pessoas como seres dotados de inteligência, conhecimento e habilidades para serem novos parceiros da organização. Assim a organização passou a adquirir uma vantagem competitiva (VILAS et al, 2009).

É bem mais barato administrar inteligência, do que tocar a empresa exclusivamente com a força de capital financeiro, que depende da força humana (CHIAVENATO, 2000).

De acordo com o autor:

O capital somente será bem aplicado quando for inteligente bem investido e administrado. Para tanto, administrar pessoas vem antes, durante e depois da administração do capital ou da administração de qualquer outro recurso empresarial, como máquinas, equipamentos, instalações, cliente etc. As empresas bem-sucedidas deram-se conta disso e voltaram-se para seus funcionários como os elementos alavancadores de resultados dentro da organização. (CHIAVENATO, 2000, p.2)

A partir disso, o setor de Gestão de Pessoas passou a ser olhado com mais atenção. Ribeiro (2005) destaca que hoje o profissional de Recursos Humanos precisa saber diferenciar as pessoas com quem trabalha, pois elas possuem personalidades e histórias de vida próprias e diferentes entre si, além de possuírem conhecimentos, habilidades e capacidades adequadas a gestão dos recursos organizacionais. É essencial que este profissional entenda que as pessoas não são apenas recursos.

Para Fisher e Fleury (1998), Gestão de Pessoas é o conjunto de políticas e práticas definidas de uma organização para orientar o comportamento humano e as relações interpessoais no ambiente de trabalho. Conforme Gil (2001, p. 17), "Gestão de Pessoas é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais".

De acordo com Coutinho (2006), a Gestão de Pessoas baseia-se no fato de que o desempenho de uma organização depende fortemente da contribuição das pessoas que a compõem e da forma como elas estão

organizadas, são estimuladas e capacitadas, e como são mantidas num ambiente de trabalho e num clima organizacional adequados.

2.3 ESTRATÉGIA ORGANIZACIONAL

Estratégia deriva do grego *strategos*, significando “chefe do exército”, e os militares utilizavam esta palavra para designar o caminho da guerra visando à vitória, mas com o tempo passou a ser utilizada pelo senso comum e designada como a arte de aplicar os meios disponíveis com vistas à consecução de objetivos específicos (ALMEIDA; TEIXEIRA; MARTINELLI, 1993).

A estratégia organizacional refere-se ao comportamento global e integrado da empresa em relação ao ambiente que a circunda. Quase sempre, estratégia significa mudança organizada. Toda organização precisa ter um padrão de comportamento holístico e sistêmico em relação ao mundo de negócios que a circunda e onde opera (CHIAVENATO, 2010, p. 71).

A estratégia é condicionada pela missão organizacional, pela visão do futuro e pelos objetivos principais da organização (Figura 1) (CHIAVENATO, 2010).

A capacidade estratégica de uma empresa depende do talento de seus executivos e de sua potencialidade. Sem eficácia competitiva os recursos disponíveis tornam-se improdutivos. Uma empresa de sucesso é avaliada não só pela qualidade de seu desempenho financeiro, como também pelas habilidades de manobrar perante as turbulências ambientais, ou seja, deve-se analisar a qualidade dos recursos humanos e as forças organizacionais, além dos processos financeiros e tecnológicos (CARDOSO et al., 2012, p. 42)



Figura 1–Formulação da estratégia organizacional
 Fonte: CHIAVENATO, 2010.

A estratégia organizacional preocupa-se basicamente com “o que fazer” e não com “como fazer”. A estratégia exige, assim, toda a implementação dos meios necessários para a sua execução desde a incumbência de nível estratégico, nível tático e nível operacional. As duas principais preocupações de uma estratégia são possibilitar o crescimento do negócio e manter a lucratividade (FARIAS, 2007).

2.4 DEFINIÇÕES DE RECURSOS HUMANOS

Para Chiavenato (1999), o termo RH ou Gestão de Pessoas pode ter três significados diferentes:

RH como função ou departamento: RH é a unidade operacional que funciona como órgão de staff, isto é, como elemento prestador de serviços nas áreas de recrutamento, seleção, treinamento, remuneração, comunicação, higiene e segurança do trabalho, benefícios, etc.;

RH como um conjunto de práticas de recursos humanos: RH se refere ao modo como a organização opera suas atividades de recrutamento, seleção,

treinamento, remuneração, benefícios, comunicação, higiene e segurança do trabalho;

RH como profissão: RH se refere aos profissionais que trabalham em tempo integral em papéis diretamente relacionados com recursos humanos, a saber: selecionadores, treinadores, administradores de salários e benefícios, engenheiros de segurança, médicos do trabalho, etc.

Segundo Toledo (1986), Recursos Humanos seriam o ramo de especialização da ciência da Administração que desenvolve todas as ações que têm como objetivo a integração do trabalhador no contexto da organização e o aumento de sua produtividade.

2.5 EVOLUÇÃO DO SETOR DE RECURSOS HUMANOS

Em meados do século XIX, as várias mudanças significativas nas indústrias provocadas pela introdução da mecanização afirmaram, de fato, o capitalismo como sistema de produção. Todas essas transformações influenciaram na reorganização do espaço e no capitalismo e fizeram com que o trabalhador perdesse o controle do processo produtivo, já que cada operário deveria operar apenas uma máquina específica para realizar sua tarefa e provocou intensas modificações nas relações de trabalho. Foi nesse cenário de dúvidas e instabilidades que a administração de pessoas surgiu dentro das organizações, com o nome de Departamento de Relações Industriais e que se restringiam rigidamente a atividades burocráticas e operacionais, recebendo ordens dos superiores de como proceder. As preocupações iniciais eram apenas busca por lucros, custos e eficiência. As pessoas eram consideradas apenas mão-de-obra fornecedora de sua força física e muscular. A atual administração de Pessoal teve seu início no final do século XIX com o movimento da Administração científica e Escola Clássica, que foi marcada por Frederick W. Taylor e Henri Fayol. Esse movimento tinha como objetivo proporcionar fundamentação científica para a padronização das atividades administrativas, para que a improvisação e o empirismo fossem substituídos, fazendo com que a falta de processos organizacionais fosse eliminada (GIL, 2009).

A partir da técnica de observação, Taylor pode concluir que a fadiga causada pela padronização das tarefas fazia com que os operários produzissem muito menos do que poderiam. Partindo dessa análise, ele desenvolveu seu sistema de Administração Científica que tinha como objetivo simplificar os movimentos necessários dos trabalhadores para a execução das tarefas.

Após o movimento da Administração Científica, por volta de 1930, surge a teoria das relações humanas, em que surgiu a necessidade de comprovar que os índices de produtividade e os resultados obtidos nas organizações eram influenciados pelas condições de trabalho as quais os trabalhadores eram expostos como, iluminação, calor e exposição aos riscos, e até mesmo por fatores psicológicos. A partir da segunda guerra mundial (década de 40), a administração de pessoal passou a se preocupar mais com as condições de trabalho e com os benefícios disponibilizados aos seus empregados (GIL, 2009). Na industrialização neoclássica, chamada também de pós-guerra, é que surgem os departamentos de RH, substituindo os departamentos de relações industriais, com funções mais especializadas como recrutamento, seleção, treinamento e avaliação. Os estudos sobre o comportamento humano nas organizações aumentam em número e importância e incluem temas como motivação, liderança, participação nas decisões, resolução de conflitos, saúde e lazer (TONELLI; LACOMBE; CALDAS, 2002).

Nessa era da informação, as equipes de Gestão de Pessoas passam a exercer atividades estrategicamente globais e substituem os antigos departamentos de RH. A esta denominação somou-se assim ainda outras vertentes, que atendem pelo nome de Gestão de Talentos, Capital Humano ou Capital Intelectual. Segundo Araújo (2006), as tarefas operacionais e burocráticas são transferidas para terceiros enquanto a gestão é focada no gerenciamento com e para as pessoas, considerando colaboradores como sujeitos dotados de talento, capacidade, habilidades e atitudes capazes de gerar sucesso organizacional.

2.6 ÁREAS DE ATUAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS.

Gestão de Pessoas ou ARH é um conjunto de métodos, políticas, técnicas e práticas definidas com objetivo de orientar o comportamento humano e as relações humanas de maneira a maximizar o potencial do capital humano no ambiente de trabalho (CHIAVENATO, 1999).

É fundamental compreender que administrar recursos humanos envolve algumas dificuldades por lidar com recursos vivos que são diversificados e variáveis. Por esse fato a administração desse setor é muito mais complexa que a de qualquer outro setor organizacional de uma empresa. Segundo Chiavenato (1999), existem seis processos básicos de Gestão de Pessoas, como mostra a Figura 2.

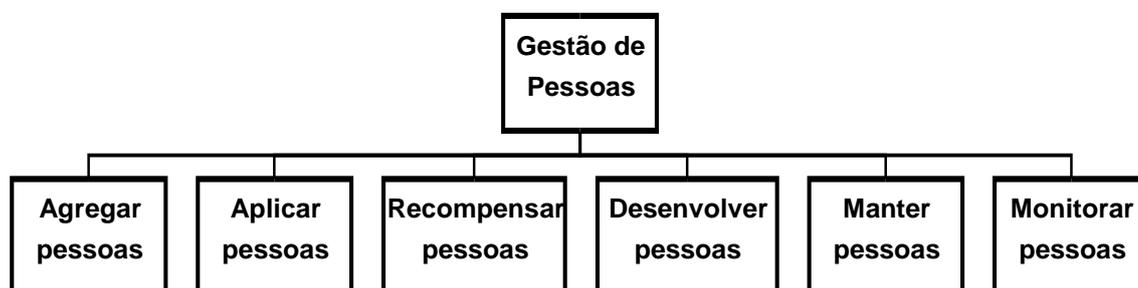


Figura 2: Processos básicos de Gestão de Pessoas.
Fonte: Adaptado de Chiavenato (1999).

Os processos compreendem:

Agregar pessoas: Processo utilizado para encontrar novas pessoas para a empresa, incluindo o recrutamento e seleção de profissionais;

Aplicar pessoas: Processo responsável pelo desenho, análise e descrição de cargos, além de orientação das pessoas e avaliação do desempenho;

Recompensar pessoas: Processo utilizado como incentivo para as pessoas satisfazerem suas necessidades individuais. Aqui estão inclusos recompensas, remuneração, benefícios e serviços sociais;

Desenvolver pessoas: Processo voltado a capacitar e desenvolver o grupo de colaboradores por meio de treinamentos e programas de mudança de carreiras;

Manter pessoas: Processo que consiste em criar condições ambientais e psicológicas para colaborar com a boa prática das atividades

profissionais, como administração da disciplina, higiene, segurança, qualidade de vida e manutenção de relações sindicais;

2.7 RECRUTAMENTOS

Ao falar hoje em dia sobre recrutamento e seleção é citar uma das ferramentas mais poderosas na gestão de pessoas e sinônimo de vantagem competitiva nas empresas. O recrutamento é o processo utilizado para atrair e localizar candidatos que tenham potencial e possuam o perfil compatível para ocupar cargos dentro da organização. Segundo Chiavenato (1999), para obter eficácia, o recrutamento deve obter um número suficiente de candidatos para se obterem processo de seleção adequado.

É primordial que a empresa antes de fazer o recrutamento monte um planejamento estratégico, a fim de verificar suas maiores carências e o quantitativo de pessoal que garantirão subsídios para os processos de recrutamento e seleção, como destaca o autor abaixo:

[...] antes da divulgação e antes do recurso ao mercado de trabalho, ou seja, antes de proceder ao recrutamento propriamente dito, é necessário efetuar um planejamento das necessidades presentes e futuras de recursos humanos na organização... (ROCHA, 1996, p.76)

Segundo Chiavenato (2000, 2009), existem três fases no planejamento do recrutamento. São elas:

Pesquisa Interna/Planejamento de Recursos Humanos: Refere-se ao levantamento interno das necessidades da organização quanto a recursos humanos em todas as áreas a curto, médio e longo prazo;

Pesquisa Externa de Mercado: Refere-se a uma pesquisa de mercado, concentrando-se assim em “alvos específicos”, ou seja, 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.

Monitorar pessoas: Processo que consiste no acompanhamento e controle das atividades das pessoas e na verificação de seus resultados.

2.8 SELEÇÃO

O setor de seleção de pessoal é o responsável por escolher o candidato apropriado aos cargos da empresa. Para Chiavenato (2009), a seleção busca entre os candidatos recrutados aqueles mais adequados aos cargos existentes na empresa, visando manter ou aumentar a eficiência e desempenho de pessoal, bem como a eficácia da organização.

Em geral, a seleção de pessoas é feita quando se faz o recrutamento externo, pois é necessário escolher entre os candidatos que foram recrutados para o processo seletivo. Quando é realizado o recrutamento interno, a empresa já conhece o seu pessoal, portanto, não é necessária a realização de etapas de filtragem.

Para que se encontre o candidato com o potencial desejado é necessário seguir algumas técnicas de seleção. Essas técnicas são de extrema importância para o setor de recrutamento e seleção, para que possa captar o melhor talento para o cargo disponível. Knapik (2008) aponta as seguintes ferramentas de seleção:

Entrevistas de seleção: Para Marras (2007), a entrevista é o método que prevê todas as questões básicas que deverão ser colocadas aos candidatos, de forma padronizada e sistemática.

A entrevista de seleção é a técnica mais utilizada em processos de seleção. O entrevistador procura conhecer o candidato, pesquisa seus conhecimentos e habilidades. (KNAPIK, 2008, p. 149)

Para Boas e Bernardes (2009), a entrevista é método utilizado em todos os processos de seleção, permitindo que a equipe de recrutamento e seleção tenha contato direto com o candidato e possa angariar informações mais precisas sobre o mesmo. Para França (2009) entrevista pode se identificar através da linguagem corporal, gestos e posturas o estado emocional bem

como o grau de interesse, sua reação naquele momento e levantamento e informações importantes sobre como o candidato reage a diferentes situações;

Provas ou testes de conhecimento: Instrumento para avaliar se o candidato sabe mesmo que foi dito na entrevista, tais como habilidades adquiridas por meio de estudos ou prática, como, por exemplo, provas orais ou escritas;

Dinâmicas de grupo: “As dinâmicas de grupo são técnicas vivenciais realizadas com um grupo de candidatos e por intermédio de exercícios específicos, ocasião em que são observados determinados comportamentos dos participantes” (KNAPIK, 2008, p.153). O objetivo maior das dinâmicas de grupo é verificar como cada candidato se comporta trabalhando em equipe, ou seja, é verificar se ele possui características de trabalhar em equipe;

Testes psicológicos e/ou de personalidade: “O teste é geralmente utilizado para servir de base para melhor conhecer as pessoas nas decisões de emprego, de orientação profissional, de avaliação profissional, de diagnósticos de personalidade etc.” (CHIAVENATO, 2009, p.140). Para França (2009) os testes de personalidade identificam traços de personalidade, aspectos motivacionais, interesses e distúrbios emocionais. Embora este tipo de teste não possua inferências precisas sobre o possível sucesso profissional, indicam fatores sobre a personalidade do candidato que podem refletir sobre sua vida profissional;

Técnicas de simulação: O candidato realiza uma prova específica na área a, simulando as situações das tarefas que exercerá caso seja contratado. Para Chiavenato (2009) as técnicas de simulação são essencialmente técnicas de dinâmica de grupo, é o psicodrama é a principal técnica de simulação que se fundamenta na teoria geral dos papéis: cada pessoa põe em ação os papéis que lhes são mais característicos sob forma de comportamento isolado ou com interação com outras pessoas.

3 METODOLOGIA

Esse estudo tem por finalidade realizar uma pesquisa aplicada, uma vez que utilizará conhecimento da pesquisa fundamental para resolver problemas.

Para um melhor tratamento dos objetivos e melhor apreciação desta pesquisa, observou-se que ela é classificada como pesquisa exploratória.

Pesquisa exploratória: visa proporcionar maior familiaridade com o problema com intuito de torná-lo explícito ou de construir hipóteses. Envolve levantamento bibliográfico; entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; análise de exemplos que estimulem a compreensão. Assume, em geral, as formas de pesquisas bibliográficas e estudos de caso (GIL,2009)

Detectou-se também a necessidade da pesquisa bibliográfica no momento em que se fez uso de materiais já elaborados: livros, artigos científicos, revistas, documentos eletrônicos e enciclopédias na busca e alocação de conhecimento sobre a importância dos Recursos humanos, correlacionando tal conhecimento com abordagens já trabalhadas por outros autores.

A abordagem deste estudo é qualitativa pois não pode ser mensurada em números.

Pesquisa qualitativa: parte do entendimento de que existe uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números. A interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados são básicas no processo de pesquisa qualitativa. Não requerem o uso de métodos e técnicas estatísticas. O ambiente natural é a fonte direta para coleta de dados e o pesquisador é o instrumento-chave. É descritiva. Os pesquisadores tendem a analisar seus dados indutivamente. O processo e seu significado são os focos principais de abordagem. (jose ,2016)

O estudo de caso, sendo descritivo, por sua vez procura reunir um grande número de informações detalhadas com a finalidade de trazer maior conhecimento sobre o assunto até mesmo levar ao diagnóstico de soluções para o problema levantado.

Como procedimentos, podemos citar a necessidade de pesquisa Bibliográfica, isso porque faremos uso de material já publicado, constituído principalmente de livros.

4 CONCLUSÕES FINAIS

A presente pesquisa foi elaborada a fim de responder ao seu objetivo geral que propõe correlacionar a Gestão de Recursos Humanos aos resultados globais das empresas. A partir das pesquisas realizadas, foi possível, então chegar à conclusão de que para o departamento de recursos humanos possa garantir resultados e agregue valores a uma empresa, sua gestão deve ser executada estrategicamente, com eficiência, dedicação e eficácia no gerenciamento das transformações e da mudança.

Para isso, é necessário que diversos papéis possam ser desenvolvidos por esse setor e não apenas um exclusivamente, a fim de que sejam atingidos resultados não somente financeiros e quantitativos, mas também aspectos relacionados aos colaboradores, como atenção e acompanhamento, para que se sintam cada vez mais motivados a alcançar as metas especificadas.

Analisando os impactos nos negócios de uma organização em constante evolução e o valor individual desenvolvido pelas boas práticas e hábitos profissionais. Para isso, foi realizada uma revisão teórica onde foi evidenciada a progressiva a evolução dos conceitos e das práticas dos recursos humanos.

Por fim, identificando as práticas e a importância da gestão de recursos humanos na integração entre os setores existentes dentro de uma empresa. Essa análise foi satisfeita, visto que o Departamento de Recursos Humanos assume hoje também a responsabilidade no planejamento, produção de produtos e serviços, também pela qualidade, vendas e alocação de recursos financeiros. Além disso, esse setor merece atenção em todas as fases de um projeto.

Conclui-se que a evolução do Departamento de Recursos Humanos e seu contexto de atuação atualmente é hoje um dos mais fundamentais parâmetros de sobrevivência às organizações no mercado.

5 REFERÊNCIAS

BOAS, Ana Analice Andrade; ANDRADE, Rui Otávio Bernandes de. **Gestão Estratégica de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Como transformar RH: de um centro de despesas em um centro de lucro.** São Paulo: Makron Books, 2000. 210p.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos: o capital humano das organizações.** 9 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto, **Recurso humanos: o capital aberto das organizações.** 11ed, são Paulo, atlas, 2020.
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522122516/cfi/88!/4/4@0.00:63.5>

COELHO, Fábio Ulhoa. **Manual de direito comercial.** São Paulo: Saraiva, 2004.

COUTINHO, M. C. **Participação no trabalho.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.

FARIAS, R. T. **A gestão estratégica com uso do balanced scorecard como diferencial competitivo no setor supermercadista.** 2007. 54 p. Monografia (Graduação em Engenharia de Produção) – Universidade de Juiz de Fora, Minas Gerais, 2007.

FISCHER, André. **Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas.** In: Fleury, M., (org.). **As pessoas na organização:**São Paulo, Editora Gente, 2002.

FLEURY, Maria Teresa Leme, FISCHER, Rosa Maria. **Processo e relações do trabalho no Brasil.** São Paulo: Atlas, 1998.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de Recursos Humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos.** São Paulo: Atlas, 2009.

GIL, A.C. **Gestão de Pessoas, enfoque nos papéis profissionais.** São Paulo: Atlas, 2009.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais.**

São Paulo: Atlas,2001.

KNAPIK, J. **Gestão de Pessoas e Talentos**. Curitiba: Ibpex, 2008.

MARQUES, José Carlos, **recurso humanos**. São Paulo: Cengage Learning Edições Ltda., 2016.
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522122516/cfi/106!/4/4@0.00:65>.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 12. ed. São Paulo: Futura, 2007.

MAXIMINIANO, Antônio Cesar Amaru. **Introdução à administração**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 1992.

PEREIRA, José Matias. **Manual de metodologia da pesquisa científica**.4.ed.são Paulo: atlas, 2016.

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597008821/cfi/6/36!/4/398/4@0:74.1>

ROCHA, J. A.O., **Gestão de Recursos Humanos**. Lisboa: Editorial Presença. 1997.

SILVA, Raiane rodrigues da. **A importância do setor recursos humanos no contexto da estratégia da organização**. Monografia (especialista em gestão de recursos humanos) – centro universitário barriga verde – Unibave, Orleans 2013.

SILVA, Reinaldo Oliveira da. **Teorias da Administração**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

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.

VILAS, B.; ANA, A.; BERNARDES, A.; RUI, O. **Gestão estratégica de pessoas** .1ª Ed. São Paulo: Elsevier, 2009

O QUE É recursos humanos. **Rh portal**, 2020.disponivel em: <https://www.rhportal.com.br/o-que-e-recursos-humanos>. Acesso em: 12 de novembro de 2020.

