

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA
CURSO DE GRADUAÇÃO TECNOLÓGICA EM GESTÃO DE
RECURSOS HUMANOS

ANYLSK GLEYCY NASCIMENTO SOUZA
RAFAELA CAMILA DOMINGOS DA SILVA
VENINA LUCIENE ESTEVES DE SOUZA

**A IMPORTÂNCIA DOS RECURSOS HUMANOS NAS
ORGANIZAÇÕES**

RECIFE

2021

ANYLSK GLEYCY NASCIMENTO SOUZA
RAFAELA CAMILA DOMINGOS DA SILVA
VENINA LUCIENE ESTEVES DE SOUZA

A IMPORTÂNCIA DOS RECURSOS HUMANOS NAS ORGANIZAÇÕES

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Disciplina TCC II do Curso Tecnológico em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA, como parte dos requisitos para conclusão do curso.

Orientador: Prof. Espec. Emanuel Lima Xavier

RECIFE

2021

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 1745.

S729i Souza, Anylsk Gleycy Nascimento
A importância dos recursos humanos nas organizações. / Anylsk Gleycy Nascimento Souza, Rafaela Camila Domingos da Silva, Venina Luciene Esteves de Souza. - Recife: O Autor, 2021.
22 p.
Orientador(a): Esp. Emanuel Lima Xavier.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA. Tecnólogo em Recursos Humanos, 2021.
Inclui Referências.
1. Recursos humanos. 2. Organizações. 3. Tecnologia. 4. Evolução.
I. Silva, Rafaela Camila Domingos da. II. Souza, Venina Luciene Esteves de. III. Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658.3

*Dedicamos a Deus que nos deu forças para
concluir esse projeto de forma satisfatória.*

AGRADECIMENTOS

Este trabalho de conclusão de curso contou com a ajuda de diversas pessoas, dentre elas eu agradeço:

Ao professor e orientador Emanuel Xavier que durante esse tempo nos auxiliou para a elaboração deste projeto.

A todos os professores do curso de recursos humanos que através de seus ensinamentos permitiram que esse projeto fosse concluído.

A todos que participaram das pesquisas e coletas de informações.

A minha avó Terezinha de Jesus (in memoriam) que sempre me incentivou a concluir o curso e de onde ela esteja eu sei que ela muito feliz por essa conquista alcançada.

Anylsk Gleycy Nascimento Souza

Primeiramente quero agradecer a Deus por, ao longo deste processo complicado e desgastante, me ter feito ver o caminho, nos momentos em que pensei em desistir e, segundo a minha mãe Arlete, você não faz ideia quão importante você foi ao longo desse processo, me incentivou, segurou a minha mão e em momento algum me deixou desistir. As palavras nunca serão suficientes para retribuir tudo o que me deu e ainda me dá. Obrigada por tudo, mãe!

Rafaela Camila Domingos da Silva

Agradeço a Deus por ter me dado saúde e forças para alcançar meus objetivos, sem ele nada seria possível.

Agradeço ao meu professor e orientador Emanuel Xavier pela dedicação e paciência durante esse projeto.

Agradeço a todo corpo docente da universidade Unibra que sempre transmitiram seu saber com muito profissionalismo.

Agradeço em especial a minha madrinha Luciene e a minha tia Genilda que contribuíram para essa formação, sempre serei grata, o meu muito obrigado!

Minha formação é dedicada a minha mãe Andrea Janaína (in memoriam) que deve está muito feliz em ver sua filha finalmente formada.

Agradeço a todos que fizeram parte da minha trajetória para a minha formação.

Venina Luciene Esteves de Souza

*“Só se pode alcançar um grande êxito
quando nos mantemos fiéis a nós mesmos.”
(Friedrich Nietzsche)*

SUMÁRIO

1	0
INTRODUÇÃO.....	8
2 DELINEAMENTO	0
METODOLÓGICO.....	9
3	1
RESULTADOS.....	0
3.1 Conceito de recursos humanos.....	1
3.2 A importância dos recursos humanos.....	1
3.3 Os novos desafios da gestão de pessoas.....	1
3.4 Qualidade de vida no ambiente de trabalho.....	1
3.5 A inclusão da tecnologia nos recursos humanos.....	2
3.6 Multiculturalismo nas Organizações.....	2
3.7 O RH no home office.....	3
3.8 A importância da motivação no ambiente organizacional.....	4
3.9 Elementos Da Cultura Organizacional.....	4
3.10 Automatização do processo de captação e seleção: o que mudou com o recrutamento e seleção online?.....	5
3.11 Desenvolvimento de pessoas.....	6
3.12 Diferença entre gestão de pessoas e gestão de recursos humanos.....	6

3.13 O novo papel do líder nas organizações.....	1 7
3.14 Clima organizacional.....	1 8
3.15 O novo RH na pandemia.....	1 9
3.16 O RH no mercado de trabalho.....	1 9
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	2 0
REFERÊNCIAS.....	2
...	2

A IMPORTÂNCIA DOS RECURSOS HUMANOS NAS ORGANIZAÇÕES

Anylsk Gleycy Nascimento Souza
Rafaela Camila Domingos da Silva
Venina Luciene Esteves de Souza
Profº. Orientador Emanuel Xavier

Resumo: Essa pesquisa tem como objetivo mostrar a importância dos recursos humanos nas organizações assim como também suas áreas de atuação. A metodologia que foi aplicada é a descritiva, na qual ela se utiliza na avaliação de estruturação de um sistema, utilizando também citações de autores e a visão do mesmo referente ao assunto que está sendo abordado. Toda pesquisa que foi feita, ela mostra da definição até a evolução do setor, mostrando também que o sucesso das organizações é do trabalho executado com muita eficácia pelos recursos humanos, podendo conectar os interesses da empresa juntamente com os dos colaboradores, fazendo com que essa relação se torne satisfatória e que o clima organizacional seja de bom agrado para todos que fazem parte da organização.

Palavras-chave: Recursos; Humanos; Organizações; Tecnologia; Evolução.

Abstract: This research aims to show the importance of human resources in organizations as well as their areas of expertise. The methodology that was applied is descriptive, in which it is used in the evaluation of the structuring of a system, also using authors' quotations and their vision regarding the subject being addressed. All research that has been done, it shows from the definition to the evolution of the sector, also showing that the success of organizations is the work performed very effectively by human resources, which can connect the interests of the company together with those of employees, making this relationship becomes satisfactory and that the organizational climate is a good one for all who are part of the organization.

Keywords: Human Resources; Organizations; Technology; Evolution.

1 INTRODUÇÃO

O objetivo desta pesquisa é mostrar o quanto a evolução do Rh é importante para as organizações, tendo assim um novo olhar sobre esse setor e dando abertura pra novos processos, fazendo com que a modernização seja incluída para facilitar no cotidiano.

Com o passar do tempo, o recursos humanos sofreu diversas modificações. Pela sua história, o setor só era visto como uma área que era responsável pela parte mais burocrática, visto que, ele só tinha o papel de recrutar, selecionar, admitir e treinar os seus colaboradores.

Conforme o tempo foi se modernizando, o Rh veio acompanhando essa mudança e passou a deixar de ser um setor engessado por burocracias e começou a se tornar algo mais abrangente, fazendo com que a empresa e os colaboradores entrassem em um conjunto, na qual o objetivo se tornasse um, fazendo com que o crescimento de ambos se torne mútuos.

A importância de abordar esse tema vem com o objetivo de mostrar o que recursos humanos não é só um setor que visa demissões, admissões, treinamentos entre outras questões que fazem parte desta atmosfera, mais sim o quanto o setor é responsável pela evolução do colaborador juntos com a empresa e como ela adquiriu melhorias para que o processo fosse mais objetivo e sistemático.

Qual a importância dos recursos humanos dentro de uma organização e quais os benefícios que ela traz para os colaboradores com uma boa administração nesse setor?

O assunto para a pesquisa visa mostrar o resultado que possibilitam aprimorar e alavancar o desempenho nas empresas através de pessoas, trazendo em prática, facilitar a divisão de departamento, visando o crescimento no mercado e buscando ferramentas que facilitem as relações desenvolvendo um ambiente de trabalho de qualidade.

2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

A pesquisa que está sendo apresentada será e ênfase descritiva. Segundo Gil (2010) as pesquisas descritivas são também aquelas que visam descobrir a existência de associações entre variáveis, como por exemplo, as pesquisas eleitorais que indicam relação entre preferências político-partidárias e nível de rendimento ou escolaridade. O foco dessa pesquisa é analisar os dados que foram coletados sem que tenha a interferência do pesquisador. A maioria das pesquisas descritivas é de tomar que são conhecidos e também proporcionar uma nova visão e um aprofundamento do assunto que será abordado.

Essa característica tem a principal função de descrever o papel do RH nas organizações já que propões espaços capazes de aperfeiçoar processos de desenvolvimento em um tema amplo e abrangente, traçando perfil de público-alvo visando identificar elementos essenciais para fazer uma comunicação eficaz que envolve processos cruciais. No entanto a atual pesquisa se justifica com base no atual cenário da gestão de recursos humanos, assegurando a organização a uma melhor capacitação, elevando o nível de interesse de novos talentos, se preocupando com o bem estar das pessoas e incluindo a tecnologia para um desenvolvimento sistêmico e otimizado.

Descrevendo características, essa pesquisa busca abordar e trazer mais conhecimento em pontos importantes para serem executados nas organizações, entre elas a relação de chefe com os colaboradores, formalização em departamento pessoal, recrutamento a fins.

3 RESULTADOS

Para chegarmos ao conhecimento do assunto que está sendo abordado nesse projeto, foi feita uma pesquisa de como o setor de recursos humanos atuava anteriormente até os dias atuais e como ele vem se desenvolvendo para melhorar o funcionamento na área para dá o devido suporte tanto para a empresa quanto para o colaborador. Então a pesquisa foi estruturada em vários tópicos, podendo assim explanar o assunto e obter resultados satisfatório fazendo com que agregue em nosso conhecimento.

3.1 CONCEITOS DE RECURSOS HUMANOS

Segundo Chiavenato (1981), a existência da área de recursos humanos (RH) está diretamente relacionada à melhora da efetividade dos funcionários nas empresas, implicando na melhor efetividade organizacional.

O RH é o coração de uma empresa, porque é onde faz pulsar todo o processo, por isso ela realiza diversas tarefas que impactam em todos os setores da corporação.

A área de recursos humanos surgiu com a primeira revolução industrial, quando não se tinha um posicionamento estratégico e assim se limitava a garantir o cumprimento das decisões dos patrões. Com a chegada da mudança da postura da sociedade mediante as relações de trabalho, o rh passou por uma grande

transformação, assumindo a responsabilidade de zelar pelas boas relações profissionais e passando a enxergar o colaborador como parte importante do patrimônio da empresa.

Sendo assim, a área se torna responsável por toda a gestão de pessoas, incluindo os processos seletivos, treinamentos e desenvolvimentos, controle de *turnover* entre outros, visando também a responsabilidade por diversos processos que envolvem a organização e os colaboradores, fazendo assim com que se tenha uma interação entre eles. A principal função hoje em dia do setor está voltada para o investimento, valorização e incentivo, pois isso faz com o que mantenha a competitividade de mercado no negócio.

3.2 A IMPORTÂNCIA DOS RECURSOS HUMANOS

Segundo Lacombe (2005, p.14),

selecionar, formar, integrar e aperfeiçoar um grupo de pessoas para trabalhar uma empresa como uma verdadeira equipe, com objetivos definidos, fazendo com que cada membro conheça seu papel, coopere com os demais e “vista a camisa” para produzir resultados é a responsabilidade mais importante dos administradores.

As organizações já estão focando na importância das pessoas e da forma como elas são vistas dentro da organização, pois nos tempos passados, elas eram visadas apenas como mais um colaborador que estava na empresa pra fazer seu serviço, receber seu salário e ir pra casa. Hoje em dia, os colaboradores estão sendo vistos como um bem valioso para a empresa, fazendo com que sejam maximizados os resultados da empresa.

3.3 OS NOVOS DESAFIOS DA GESTÃO DE PESSOAS

Segundo Chiavenato (1999) a Gestão de Pessoas nas organizações é a função que permite a colaboração eficaz das pessoas — empregado, funcionários, recursos humanos ou qualquer denominação utilizada — para alcançar os objetivos organizacionais e individuais.

Por muitos anos, as empresas acharam que a base que sustentava o seu crescimento era o capital financeiro, essencial para o potencial sucesso. Aquelas que apresentassem maior capital financeiro alcançariam maior êxito na organização.

Atualmente, a força de trabalho está concentrada nas pessoas. O sucesso da organização está diretamente relacionado ao talento, às competências, habilidades e ao capital intelectual.

Afinal, segundo Chiavenato (1999), um dos teóricos mais importantes na área de recursos humanos, a qualidade de vida e a motivação constante do colaborador fazem toda a diferença nos resultados da empresa.

3.4 QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Chiavenato (2008) relata que a qualidade de vida implica em criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho seja em suas condições físicas, psicológicas e sociais. Isso resulta em um ambiente de trabalho agradável, amigável e melhora substancialmente a qualidade de vida das pessoas na organização.

Com o mercado em ampla competição, as empresas passam a se preocupar mais com o lucro e colocações perante seus concorrentes, exigindo dos funcionários mais horas trabalhadas e altos índices de resultados em prazos cada vez mais curtos.

Existem empresas que não se preocupam com a saúde física e mental de seus colaboradores e não promovem qualidade de vida.

A proposta básica para solucionar essa questão, é desenvolver e oferecer um ambiente de trabalho bom, não só para a saúde econômica da empresa, mas também para a saúde das pessoas que ali trabalham e fazem parte daquele contexto diário.

3.5 A INCLUSÃO DA TECNOLOGIA NOS RECURSOS HUMANOS

Com as mudanças atuais, sendo elas, no mercado de trabalho quanto dentro das empresas no geral, a área de Rh também sofreu algumas mudanças com a inserção da tecnologia.

Acompanhando o ritmo nesse novo tempo moderno, mesmo sendo algo inovador e recente, a área de recursos humanos não fez diferente e buscou potencializar sua evolução e se adaptou a nova era garantindo de forma inteligente e ágil os resultados a serem alcançados.

A mudança que causou impacto foi nas atividades que nos tempos remotos eram manuais e muito burocráticas, fazendo com que nos tempos de hoje se tornassem totalmente mecânicas e isto se torna um ponto positivo, vendo por outro lado, a tecnologia que foi inclusa substituiu alguns cargos, por exemplo o de arquivista.

Então, assim foi gerando uma eficácia e produtividade nos processos da gestão, modernizando as organizações com a implantação da tecnologia e passos importantes foram dados possibilitando uma organização mais estratégica e menos operacional, fazendo com que fosse diminuído o trabalho manual, buscando otimizar o tempo, facilitando o meio de comunicação e assim amplificando melhorias para a empresa e capacitando os funcionários, fazendo com o que eles possam desenvolver a habilidade tecnológica.

3.6 MULTICULTURALISMOS NAS ORGANIZAÇÕES

As organizações que estão adquirindo ao multiculturalismo, elas tem respeito pela diversidade e trabalham com base na inclusão social.

Com esse novo conceito, a empresa vem incluindo diversas pessoas com origens, raças, gênero, credo religioso entre outros aspectos diferentes, fazendo com que cada uma delas tenha oportunidades iguais as outras e que possam contribuir e evoluir de forma correspondente.

Mas, para que esse conceito possa ser aplicado com excelência, o importante é que não exista nenhum tipo de preconceito, seja ele referente a raça , cor, idade, etnia, orientação sexual ou até mesmo limitações físicas. O que passa a ser considerado são as habilidades, conhecimentos e talentos que cada colaborador irá oferecer.

A organização que abraça a ideia de ser multicultural, ela adquire um quantitativo maior de talentos e de qualidades.

Proporcionando a inclusão de diversas culturas, isso possibilita a visão de novas compreensões, podendo desenvolver novas ideias, ajuda a enriquecer o conhecimento e reduz a intolerância, fazendo com que o respeito e a aceitação sejam alavancados e que possa ter uma diminuição de conflitos no ambiente corporativo, facilitando o rendimento de cada colaborador.

Conforme Chiavenato (2005, p. 165),

a cultura é difícil de mudar, principalmente em um nível mais profundo, com valores e pressuposições básicas. O multiculturalismo significa a existência de muitos e diferentes elementos e fatores culturais trazidos às organizações por pessoas provavelmente de diferentes culturas e que coexistam e florescem dentro das organizações.

3.7 O RH NO HOME OFFICE

Como foi mencionado em um tópico anterior (3.5), a inclusão da tecnologia dentro do RH causou uma evolução muito positiva, fazendo com que a facilidade e agilidade fosse incluída de maneira satisfatória. Sendo assim, o recurso humano está treinando e capacitando as pessoas para esse novo cenário.

Existe uma distinção entre o trabalho presencial e remoto, fazendo com que a parte da comunicação seja mais constante, que a disciplina seja redobrada e com que a autogestão seja mais assídua.

O home Office não veio para se tornar algo radical na rotina dos recursos humanos, na verdade ele veio de encontro com a evolução atual, podendo ser visto como um departamento digital, atual e eficiente.

A tecnologia vem disponibilizando ferramentas para que o setor não dê só continuidade com o trabalho a distância, mas fazendo com que todos os colaboradores tenham um bom relacionamento entre si e que a otimização do trabalho seja mais direta.

Podemos citar alguns exemplos de como essas ferramentas vem sendo incluídas no dia a dia, sendo elas: o controle de ponto à distância, chamada de vídeo em grupo e diversas plataformas que possibilitam o acesso a qualquer tipo de documentação, permitindo assim a otimização do trabalho.

3.8 A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

O termo motivação vem da palavra “mobil” que significa mover e “ção” que significa ação, ou seja, é o impulso que faz a pessoa executar uma ação. Quando buscamos o significado no dicionário, podemos verificar que a motivação é o estímulo que suscita ou desperta interesse, causa, razão ou estímulo que impulsionam a fazer algo ou que determinam.

Segundo a teoria de Maslow, o ser humano tem a sua motivação aflorada quando suas prioridades são atendidas, como a auto-realização, autoestima, necessidade social, segurança e necessidades fisiológicas.

As organizações hoje em dia não colocam em prática essa ferramenta tão importante que é motivar seus colaboradores. Por muitas vezes as pessoas que compõem a organização não se sentem muito estimulados por falta de um “empurrãozinho” na motivação, fazendo com que seu rendimento e desenvolvimento declinem.

Existem alguns fatores que são inseridos na motivação, são eles: estímulo ação, esforço, movimento e persistência, mas para que isso aconteça, serão de suma importância uma relação recíproca entre empresas e funcionários.

Nesta situação, o Rh pode avaliar dentro da gestão de pessoas, como conseguir manter os colaboradores motivados, fazendo com que possam ter excelentes resultados e destacando seu crescimento.

3.9 ELEMENTOS DA CULTURA ORGANIZACIONAL

Existem critérios de seleção que são importantes para a compreensão na organização. Todas as empresas adotam uma técnica para manter o equilíbrio, incluindo regras, crenças e procedimentos que guiam os colaboradores para manter a eficácia de comportamento e trabalho.

Com dois tipos de comandos, a empresa traça um tipo de perfil, sendo ele democrático ou autoritário. Essas características se adequam a cada estilo de organização de forma que traga melhorias e bons resultados para a mesma.

Neles também é incluído o ambiente, e nada melhor que trabalhar em uma empresa que ofereça comodidade, conforto e o bem estar do colaborador, fazendo com que possa ser adquirido resultados promissores.

Já diz o ditado que a primeira impressão é a que fica então podemos afirmar que com esse termo a empresa tendo esse costume incluído na sua rotina faz com que a ordem e o bem estar seja pontos chaves para motivar os colaborador a trabalhar com excelência.

Uma organização que dispõe de um bom espaço, uma boa localização, um bom atendimento, um lugar confortável pra a espera de algum serviço prestado pela mesma e até mesmo uma cortesia faz com que novos olhares despertem interesses, fazendo com que a procura dessa organização seja maior e traga satisfação.

A cultura organizacional está em todos os processos dos recursos humanos, determinando os critérios para avaliação de desempenho, competência, entre outros fatores que ajudam na permanência do colaborador na organização.

3.10 AUTOMATIZAÇÕES DO PROCESSO DE CAPTAÇÃO E SELEÇÃO: O QUE MUDOU COM O RECRUTAMENTO E SELEÇÃO ONLINE?

Com a chegada da informatização na área de capacitação e seleção, o Rh tem passado por grandes transformações, integrando novas tecnologias para aperfeiçoar

os resultados de suas tarefas diárias, podendo atuar de forma estratégica para o sucesso da empresa.

A nova tecnologia tem trazido muitas mudanças para os candidatos e para as organizações na forma de fazer suas ofertas no mercado de trabalho. Com o novo parâmetro que está sendo utilizado para a capacitação e seleção online, qualquer ferramenta ou sistema que utilizam a web ou internet para coletar informações sobre os candidatos, com o propósito em ajudar na tomada de decisão da seleção e contratação. Com base nisso, a nova plataforma promove facilidade, rapidez e economia, reduzindo tempo e custo para a realização de processos seletivos online, disponibilizando de uma análise de dados os candidatos, aplicação de testes, dinâmicas, entrevistas entre outros.

De acordo com Almeida (2004, p. 38) entende-se como captação e seleção online todas e quaisquer ferramentas ou sistemas que utilizam a Web ou a Internet para coletar informações sobre os candidatos, com o propósito de ajudar nas decisões de contratação.

Almeida (2004, p.38)

ressalta algumas vantagens desse tipo de recrutamento para o candidato: Maior número de oportunidades para fazer suas escolhas profissionais, maiores informações sobre as empresas e os cargos, segurança quanto ao recebimento dos currículos pelas empresas e possibilidade de candidatarem-se a vagas fora do país.

3.11 DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

O desenvolvimento de pessoas é uma dinâmica que envolve disposição dos colaboradores e das organizações, resultando em benefícios para ambos, com a proposta de reter talentos e manter os colaboradores em busca de melhorias.

Investir no desenvolvimento dos funcionários significa um melhor desempenho individual e das equipes, com isso, conseqüentemente trará melhores resultados para a empresa como um todo sustentado pelo pilar da melhoria contínua, esse processo tem o poder de aumentar a produtividade a partir da elaboração de novas soluções e formas de trabalhar.

Para Gil (2001) o ambiente dinâmico das organizações requer o desenvolvimento de ações voltadas constantemente à capacitação das pessoas, com vistas a torna-las mais eficazes naquilo que fazem.

Mais do que treinar é preciso educar – o que significa desenvolver a capacidade física, intelectual e moral do ser humano visando a sua melhor integração individual e social. (GIL, 2000).

3.12 DIFERENÇA ENTRE GESTÃO DE PESSOAS E GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

A diferença entre gestão de pessoas e gestão de recursos humanos muitas das vezes é considerada a mesma coisa no âmbito organizacional, mas ambos apresentam funções e características diferentes. A diferença entre elas está nos processos que elas desenvolvem.

O Rh é responsável por todo o desenvolvimento das pessoas de acordo com metas que são estabelecidas, tanto individualmente quanto referente a organização, tendo como objetivo a melhoria do desempenho de todos.

Segundo Chiavenato (1999, p.4),

a organização, para alcançar seus objetivos, precisa saber canalizar os esforços das pessoas para que também estas atinjam seus objetivos individuais e que ambas as partes saiam ganhando. Então, tem que existir uma reciprocidade por parte da empresa e por parte dos colaboradores.

A gestão de pessoas ela trata da parte motivacional e do engajamento dos colaboradores. É responsável por elaborar e manter a cultura organizacional de uma forma sadia, tentando manter menos hierarquia e menos forma horizontal, isso sempre dentro do possível.

De acordo com Chiavenato (2009, p.9), “a gestão de pessoas é o conjunto integrado de atividades de especialistas e de gestores - de como irá agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar pessoas - no sentido de proporcionar competência e competitividade á organização”. Quanto a isso, o autor expõe que as pessoas são partes fundamentais para as corporações, referentes à execução dos serviços e ao alcance dos objetivos que são expostos.

3.13 O NOVO PAPEL DO LÍDER NAS ORGANIZAÇÕES

O líder é uma peça importante dentro de uma equipe, pois ele se torna responsável por fazer a ponte entre os liderados e os objetivos propostos pela empresa. Deste modo, o líder tem como principal papel executar a gestão do trabalho dos colaboradores para que todas as metas sejam alcançadas.

Além de o líder ter o papel de planejar e organizar o trabalho da equipe, ele também é essencial pela motivação e pelo exemplo diante dos outros colaboradores.

Segundo Maximiano (2009) o líder é um dos principais componentes da situação, a forma como o líder se comporta é influenciada principalmente por sua formação, valores e experiências.

Podemos citar diversos tipos de líder, cada um mediante o perfil da empresa onde ele se encontra, sendo eles: democrático, liberal, autocrático e situacional.

Um líder democrático ele gosta que toda a equipe participe, seja dando sugestões, colaborando de alguma forma e se preocupando com o bem estar de todo o grupo.

O líder liberal ele segue um perfil voltado para transmitir o que deve ser feito. Em seu conceito, ele entende que a equipe tem um amadurecimento e não precisa de tantas orientações, podendo confiar na capacidade de cada um.

Um líder autocrático é o famoso chefe. Só ele toma todas as decisões mediante o grupo, fazendo com que ninguém opine em qualquer situação, se caso aconteça de algum colaborador opinar sobre tal coisa, será ignorado.

O líder situacional está enquadrado no perfil relacionado de como o colaborador vai se comportar diante de uma situação, levando em conta sua maturidade. Ele orienta todos do time a tomarem a decisão certa.

Para se tornar um grande líder é preciso fazer com que a equipe se sinta segura, sempre mantendo a comunicação e a honestidade para com todos, ser um exemplo, saber aproveitar o talento de cada um, aceitar conselhos e sugestões entre outros fatores que possam agregar o desenvolvimento de todos para um único propósito.

3.14 CLIMA ORGANIZACIONAL

Avaliar o clima organizacional de uma empresa, nada mais é do que buscar saber quais são os sentimentos, desejos e pensamentos dos colaboradores em relação à empresa que trabalham. Esse termo vem ganhando cada vez mais visibilidade dentro das empresas, que buscam entender como o conceito de clima organizacional e o ambiente de trabalho pode afetar significativamente o desempenho dos colaboradores, com isso, o setor de Recursos Humanos, assim como os líderes dos setores devem estar atentos a quaisquer desvios negativos que possam afetar o ambiente da empresa, pois é impossível agradar a todos, mas deixar os profissionais

aderirem a uma boa cultura organizacional ajudará a crescer os indivíduos e a empresa em si.

Para isso, pode-se contar com pesquisas de clima organizacional que, por meio de questionários respondidos pelos colaboradores, conseguem apresentar o que está dando certo e o que pode ser aprimorado no dia a dia da empresa.

Luz (2003) relata que a pesquisa de clima organizacional destina-se a identificar quais são os fatores que interferem de forma negativa ou positiva a motivação das pessoas que trabalham em determinada instituição.

Chiavenato (2002, p. 96) apud Litwin (1971) menciona que “o clima organizacional é a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que: a) é percebida ou experimentada pelos membros da organização; e b) influencia o seu comportamento”.

Para Kanaane (1994, p. 32)

quando se tem um clima que “propicie a satisfação das necessidades de seus participantes e que canalize seus comportamentos motivados para a realização dos objetivos da organização”, consegue-se um clima que propicia o aumento da eficácia.

3.15 O NOVO RH NA PANDEMIA

O ano de 2020 ficará marcado na história do mundo. A pandemia referente ao corona vírus alterou vários hábitos e comportamentos, fazendo com que o “novo normal” fosse incluído de forma que o uso de máscara, a higienização constante e o isolamento virasse rotina entre todos.

Para que o vírus não se espalhasse, não foram apenas o convívio familiar e social que foram afetados, as empresas também passaram por modificações severas para se encaixarem a nova realidade.

Assim como tantos outros setores, o Rh nos tempos da pandemia precisou passar por inovações e reestruturações para garantir um pouco de consistência diante de tanta vulnerabilidade.

O momento delicado exigiu uma adaptação, pois nesse caso foi necessário agilidade e investimento para poder garantir a sustentabilidade do setor em questão.

O home Office se tornou uma solução viável em meio a crise, fazendo com que as oportunidades e capacidade de trabalhar remotamente fizesse parte do dia a dia de cada colaborador.

Também houve uma transformação digital, com a inclusão de ferramentas e softwares para ajudar no crescimento do setor, dentro do permitido em meio a uma crise.

Para os profissionais de RH, foi necessário a transição do “antigo normal” para o “novo normal”. A pandemia causou muitos reflexos no cotidiano e que o cenário exigiu um nível de maturidade muito alto e que algumas pessoas tiveram mais facilidade de se adaptar do que as outras.

Para isso, o pensamento enfatizando o coletivo e cuidado com o próximo precisam ser valorizados e fortalecidos.

3.16 O RH NO MERCADO DE TRABALHO

Por muito tempo, a área de Recursos Humanos era pouco conhecida e pouco valorizada pelos chefes e até mesmo pelas organizações.

Atualmente o mercado de trabalho para estes profissionais vem crescendo e ampliando, fazendo com que a busca pelo setor cresça e se torne mais atrativa mediante as modificações e inovações nas quais estão sendo aplicadas para melhor atender tanto o colaborador quando a organização.

As necessidades das mudanças deram uma alavancada para que fosse possível seguir com métodos modernos e eficazes, trazendo assim um novo conceito de ferramenta, se tornando um papel determinante para uma boa administração das emoções e comportamento dos colaboradores.

Qualquer tipo de organização precisa de um departamento pessoal onde se inclua um analista na qual sua função será administrar o quadro de funcionários, decidir cargos e salários, assegurar todo e qualquer tipo de direito referente aos colaboradores, entre outras responsabilidades que lhe forem atribuídas. Podendo contar também com um recrutador, que sua função é elaborar um plano que beneficie ambas as partes, podendo promover melhorias, coordenar sistemas de avaliação e desempenho entre outras funções, atendendo a necessidade da empresa.

Atuar nessa área, trás uma responsabilidade grande, pois é feita a ligação do capital humano com a parte do negócio, garantindo que a organização e os colaboradores tenham benefícios mútuos nesse relacionamento.

Com o avanço da tecnologia a empresa pode investir em processos automatizados, mas sem deixar de lado os colaboradores, pois a junção dos

mesmos o trabalho pode ser mais produtivo e também pode trazer conhecimento para os funcionários permitindo a vivência na era digital.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A finalidade geral desta pesquisa foi aplicar uma maneira simples e de fácil compreensão de como a importância dos recursos humanos faz toda a diferença no setor, trazendo assim vários benefícios e facilitando o dia a dia de todos os envolvidos na área.

Procuramos desenvolver aqui a diferença do Rh dos tempos remotos para os dias atuais, buscando visar os métodos empregados para que a evolução do Rh tivesse uma notoriedade positiva por parte das organizações.

Através do que foi usado no contexto geral na qual a pesquisa se desenvolveu, percebemos que o método trabalhado nos termos remotos, deixava o setor engessado e trazendo uma perspectiva de muito trabalho e pouca qualidade,mas com o passar do tempo, tudo foi modificando até que a tecnologia foi aplicada e se viu resultados promissores, buscando aprimorar conhecimentos e otimizar resultados.

Esta pesquisa avaliou todas as variáveis aplicadas e todas as mudanças que foram surgindo conforme a inserção de novos conhecimentos.

Para o caso de estudos futuros, sugerimos uma avaliação no setor e um acompanhamento mediante o avanço tecnológico, na qual agrega na área de modo a evoluir constantemente.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Walnice. **Captação e seleção de talentos**. São Paulo: Atlas, 2004.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos**. 2ª edição. São Paulo. Atlas, 1981
- CHIAVENATO, Idalberto. **Administrações nos novos tempos**. 2ed. S/L: Campos, 2005
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 6ª triagem. Rio de Janeiro: Campus, 1999
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. 7. Ed. São Paulo: Atlas, 2002
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- CHIAVENATO, Idalberto: **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**, editora Campus S.A – Rio de Janeiro, 1999
- GIL, A. C. **Gestão de pessoas: Enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001
- KANAANE, Roberto. **Comportamento Humano nas Organizações: O homem rumo ao século XXI**. São Paulo: Atlas, 1994.
- LACOMBE, Francisco. **Recursos Humanos: Princípios e Tendências**. São Paulo: Saraiva, 2005.
- LUZ, Ricardo. **Gestão do Clima Organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.
- MAXIMIANO, Antônio. **Introdução á administração**. 7. Ed. São Paulo: Atlas, 2009