# FACULDADE ALFAUNIPAC DE ALMENARA

WILLIAM ALAN ALMEIDA AMARAL

# GESTÃO DE PESSOAS

ALMENARA

2021

**FACULDADE ALFAUNIPAC DE ALMENARA** CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

WILLIAM ALAN ALMEIDA AMARAL

**GESTÃO DE PESSOAS**

Artigo de trabalho de conclusão de curso apresentado, como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Administração pela da Faculdade Alfaunipac de Almenara.

**Willian Alan Almeida Amaral** [[1]](#footnote-1)

**Orientador: Edvaldo Silva Dutra[[2]](#footnote-2)**

ALMENARA

2021

# SUMÁRIO

**1.AGRADECIMENTOS**.................................................................................................4

**2**.**RESUMO**.......................................................................................................................5

**3**.**ABSTRAT**.....................................................................................................................5

**4.INTRODUÇÃO**............................................................................................................6

**5**.**METODOLOGIA**.........................................................................................................7

**6.REVISÃO DE LITERATURA**....................................................................................7

**6.1** GESTÃO DE PESSOAS NO BRASIL UM BREVE HISTÓRICO **..........................**7

**6.2** CONCEITO DE GESTÃO EM PESSOAS**.................................................................**9

**7.CONSIDERAÇÕES FINAIS**.....................................................................................10 **8.REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**.....................................................................10

´´Dedico este trabalho a minha mãe, Edna Ferreira Amaral e ao meu pai Rodney Almeida. Gratidão por todo apoio``.

WILLIAM ALAN ALMEIDA AMARAL

**GESTÃO DE PESSOAS**

***PEOPLE MANAGEMENT***

William Alan Almeida Amaral**1**

# RESUMO

As pessoas possuem uma função estratégica e importante nas organizações, compondo parte fundamental na competência de seus encargos, precisando, assim ser valorizadas e capacitadas por meio de políticas e práticas de gestão em pessoas (GP). Este trabalho, bibliográfico tem como objetivo desenhar um panorama dos estudos na área de Gestão de Pessoas através de livros e artigos, abordando seu processo de evolução e sua importância para as organizações. Ainda que as organizações tenham conhecimento de que os indivíduos exercem grande diferença para o mercado, até esse momento é notável a necessidade de mais estudos sobre a Gestão em Pessoas em todos os seus seguimentos.

Palavras-chave: Gestão de pessoas. Valorização profissional. Humanização

# ABSTRACT

*People have a strategic and important role in organizations, constituting a fundamental part of the competence of their duties, thus needing to be valued and trained through policies and practices of people management (PM). This qualitative and bibliographic work aims to draw an overview of studies in the area of People Management through books and articles, addressing its evolution process and its importance for organizations. Although organizations are aware that individuals make a great difference to the market, up to this point, the need for more studies on People Management in all its segments is remarkable.*

*Keywords: People management. Professional appreciation. Humanization*

**1 INTRODUÇÃO**

A gestão em pessoas surgiu como um meio estratégico, visando práticas e politicas que busquem a valorização profissional, dentro desse contexto as pessoas assumem um papel fundamental, mostrando como um profissional capacitado é peça chave nas empresas (MENESES,2011).

As grandes corporações foram os primeiros a investir na área, desenvolvendo pesquisas na psicologia organizacional, para que os lideres observassem os colaboradores não somente como simples instrumento da empresa, mas como individuo na sua totalidade (LEITE, 2013).

No século XIX as empresas tinham o setor de Recursos humanos como um fiscalizador dos empregados. A gestão de pessoas surgiu como um conjunto de meios que buscam a criação de avanços no desempenho entre empresas e pessoas. De forma que uma e outra sejam capazes de estabelecer técnicas de recursos humanos para melhor conduzirem as organizações (BONIFÁCIO, 2017).

Na década de 60, a administração passou a ser influenciada por pessoas e não apenas por serviços e técnicas. Apesar de a gestão de pessoas não ser um assunto recente e estar relacionada ao final do século passado, é inerente sua importância e deve ser reconhecida de forma que tenha uma estruturação das várias práticas realizadas até o momento (DEMO,2018)

Na mesma época foram descobertas falhas nos padrões de gestão de pessoas voltados para o paradigma taylorista/fordista. Com o aumento da produtividade na década de 70 surgiram várias opiniões contrarias a esse modelo a partir de um fundamento que não leva em consideração os aspectos humanos e as condições de trabalho (APOLINÁRIO, 2016).

Assim, esse trabalho tem como objetivo apresentar um panorama dos estudos relacionados a GP através de artigos, teses e livros. Com enfoque no seu surgimento, evolução e sua importância para as organizações. Procura completar trabalhos anteriores e acrescentar em seu escopo e abrangência ao também contemplar periódicos de outras áreas em publicações sobre o tema em questão.

1. **METODOLOGIA**

A metodologia utilizada para elaboração deste trabalho compreende em uma pesquisa bibliográfico composta basicamente de livros e artigos científicos, teses e dissertações.

De acordo (Vasconcelos, 2017) o trabalho científico é o resultado de estudos divulgados em meios formais ou informais, que podem ser registradas em dissertações, teses, artigos de periódico, comunicações apresentadas em congressos, monografias, folhetos e livros. Esses recursos de pesquisa auxiliam para os estudos além de contribuírem para a história do saber. A princípio o texto faz um breve histórico do processo de Gestão em pessoas no Brasil, aborda o surgimento da GP, evolução e sua importância para as organizações.

1. **REVISÃO DE LITERATURA** 
   1. **GESTÃO DE PESSOAS NO BRASIL UM BREVE HISTÓRICO**

A Gestão de Pessoas surge como um conjunto de práticas das organizações para a implementação da inserção de avanços e renovação no ambiente de trabalho. No Brasil, o tema vem despertando interesse em gestores e em administradores, devido a colaboração que é possível prestar para a contentamento do empregado e para a produtividade da instituição (ARAÚJO, 2009).

O momento chave para as mudanças nas normas trabalhistas ocorreu com o estabelecimento das leis de trabalho implantadas no período de 1943 por Getúlio Vargas. Na esfera da gestão pública, o regimento de 1988 inseriu um diferencial que fortaleceu os métodos político-administrativos tendo melhorias consideráveis. (MARQUES, 2016)

(HORTA,2012) No final do século XVIII, surgiram inúmeros movimentos contrários ao sistema de produção em massa. As associações de trabalhadores naquela época não apresentavam nenhum tipo de norma regulamentadora, os indivíduos trabalhavam em jornadas de até 16 horas por dia.

O setor de Recursos Humanos trabalhou por muito tempo de forma que aos colaboradores predominava subordinação e realização das tarefas e as empresas a fiscalização dos trabalhos. (MILDEBERGER, 2011). Na era clássica dominava o conceito de que as pessoas eram produto de trabalho, a comunicação dentro das instituições tornava-se idealizada de forma mecanicista.

Em 1950, os empregados alcançaram inúmeros direitos trabalhistas. Dessa maneira, os departamentos começaram a tratar, sobretudo, do setor burocrático e dos benefícios dos profissionais, recebendo o nome de Administração de Pessoal que foi substituída na década de 60 por administração de recursos humanos.

Posteriormente aparece o termo recursos humano[s.](http://kenoby.com/blog/recursos-humanos) Nesse período o pensamento já se encontra oposto e os empregados começam se tornar fonte de recurso tão valioso quanto os outros instrumentos da empresa MACKENZIE, 2011. As modificações no cenário econômico e politico na época, acompanhados pela necessidade em criar circunstancias dignas e humanas de trabalho, acarretaram uma nova direção e fortalecimento nos movimentos de gestão de pessoas.

Com a origem dos estudos das relações humanas desde o início do crescimento das escolas de administração e das transformações no ambiente social e econômico que transcorreram no século XX, perguntas referentes ao relacionamento do colaborador com a empresa, passaram a conquistar crédito nas organizações, no decorrer desta época as questões de emprego vivenciaram enormes mudanças e os indivíduos tornaram-se essenciais para as empresas(CASINI, 2010)

A Administração Científica desenvolveu-se através de Taylor e permaneceu baseada na organização do trabalho, especialmente, em descomplicar as mudanças necessárias para a prática de um serviço, visando a diminuição do tempo gasto. Esse princípio possibilitou uma verdadeira reforma na consciência dos colaboradores e empresas (FRANCO, 2018).

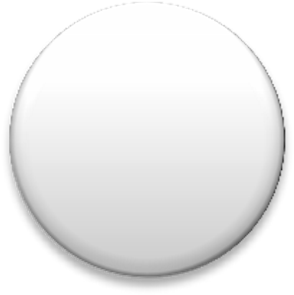
Ao passo que Taylor apoiava a Administração Científica nos Estados Unidos, emergiu na França em o conceito Clássico, determinado pelo destaque nas pesquisas de eficácia das organizações. De acordo Fayol, são serviços coletivos da administração: o cuidado, coordenação e a gestão, desse modo, a empresa precisa ser administrada integralmente (DEMO, 2018) Já as relações humanas surgiram da confirmação de que era necessário levar em conta os fatores psíquicos e sociais durante a produção e mudar o cenário das práticas.

* 1. **CONCEITO DE GESTÃO DE PESSOAS**

Gestão de pessoas é definida como uma área multidisciplinar que discute a Psicologia Organizacional e do Trabalho e que abrange as condutas executadas por uma organização, com o proposito de apresentar o associado o conjunto de circunstâncias da empresa e expandir seus recursos, a Psicologia na administração atua com base particular na gestão de pessoas, isto é, nas condutas dos indivíduos em suas atividades (MASCARENHAS, 2009).

CHIAVENATO (2008) apresenta seis processos de gestão de pessoas, onde pesquisa a colaboração dos que trabalham dentro das empresas, onde cada indivíduo desenvolve uma função indispensável para a obtenção de metas de modo que cada processo tem um papel fundamental para o alcance de objetivos, e do mesmo modo estão relacionados um ao outro. Sendo eles: agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar pessoas melhorando assim o ambiente de trabalho.

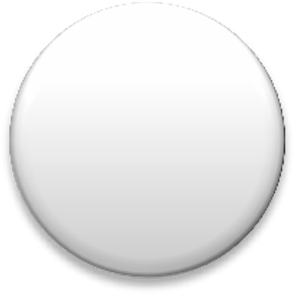
Figura 1- Os seis processos de gestão de pessoas de acordo Chiavenato



Gestão

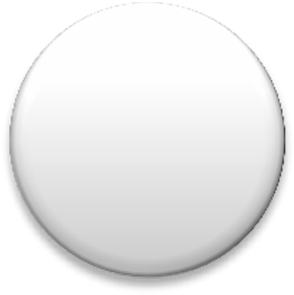
de

Pessoas



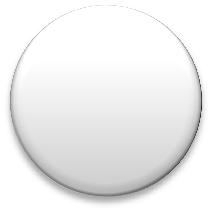
Agregar

Pessoas



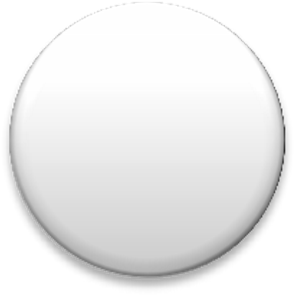
Aplicar

pessoas



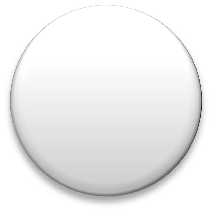
Recompensar

Pessoas



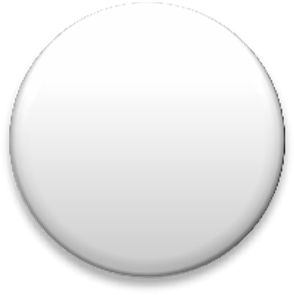
Desenvolver

Pessoas



Manter

Pessoas



Monitorar

Pessoas

(Amaral, 2022)

A figura 1 representa muito bem como funcionam os processos modernos de gestão de pessoas, o processo de agregar pessoas caracteriza as novas chances abertas para os funcionários no qual é necessário que estes sejam capazes de ajustar suas características e atribuições individuais de acordo o que é requerido pela organização.

O processo de aplicar pessoas baseia-se em uma perspectiva de como tratar com as pessoas, seguindo um padrão de divisão das tarefas e desempenho dos indivíduos e variam de empresa para empresa.

O processo de recompensar sugere a motivação para as pessoas através de benefícios, como rendimento baseado em metas, bonificações, com destaque para crescimento da empresa. O processo de desenvolver refere-se ao aperfeiçoamento, ao treinamento das habilidades na busca pela eficiência, sendo que existem muitos métodos para o desenvolvimento como capacitações e cursos de formação.

Os processos de manutenção estão ligados a satisfação e motivação dos empregados, um ambiente físico e psicológico digno para o desenvolvimento de atividades bem como autonomia e qualidade de vida no trabalho. Os processos de monitoramento se referem ao modo como as metas devem ser alcançadas através da atuação do funcionário (ROCHA, 2014).

A Gestão de Pessoas é indispensável para as empresas, por meio dos seus métodos são desenvolvidos incentivos para as práticas no trabalho e motivação dos funcionários dentro da organização, para o enfrentamento das modificações no mercado, esse campo tem atribuições estratégicas sobre os processos de atrair, reter e motivar os indivíduos primordiais para o exercício dos negócios na empresa (PERRARO, 2014).

**CONSIDERAÇÕES FINAIS**

As empresas devem estar preparadas para as mudanças e desafios da atualidade. Consequentemente é necessário pesquisar e praticar as habilidades pessoais, tecnológicas, metodológicas e sociais.

Entender sobre as práticas de GP dentro da empresas é extremamente importante para o seu desenvolvimento, pois através desse conhecimento é possível estabelecer uma base para o crescimento tanto da empresa, como do funcionário. Notamos que as pesquisas do comportamento organizacional estão diretamente ligadas a rotina dos indivíduos, no qual as organizações e a sociedade também exercem papel fundamental. A Gestão de Pessoas atua como fonte de saber, e ao longo dos anos vem sendo desenvolvida, mas ainda sim é possível verificar que existe a necessidade de mais estudos para o seu aperfeiçoamento.

Podemos concluir que a Gestão estratégica de pessoas atualmente não deve compreendida como um aumento de trabalho para as organizações , mas como uma técnica de grande importância para o crescimento das empresas, tendo como objetivo aumento da produção, no ambiente de trabalho e o crescimento da organização.

**REFERÊNCIASSS**

MENESES, P. P. M. et al. **A produção científica brasileira sobre a gestão de recursos humanos entre 2001 e 2010**. Revista de Administração Mackenzie, v. 15, n.

4,p.110-134,2014. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ram/a/xzxkDJ3KxwmkhpSmCSjC6Bf/?format=pdf&lang=pt>Acesso 02 Dez 2021

LEITE, N.P ; LEITE, F.P; ALBUQUERQUE, L.G. A gestão de pessoas e as estratégias de atração, desenvolvimento e retenção de profissionais: o caso petrobras. Ibero Americana de Estratégia, vol. 12, núm. 4, octubre-diciembre, 2013, pp. 91-122.. Disponível em: <http://www.redalyc.org/pdf/3312/331231868005.pdf>Acesso 05 Dez 2021

BONIFÁCIO, A.A.B Delfino dos Anjos, M.A. Processo de gestão de recursos humanos em uma instituição de ensino superior (IES) PRIVADA: Estudo de caso na Fundação Carmelitana Mario Palmerio . Getec, v.6, n.11, p.130-145/2017

DEMO, G. **Políticas de gestão de pessoas nas organizações**: estado da arte, produção nacional, agenda de pesquisa, medidas e estudos relacionais. São Paulo: Atlas, 2012.

APOLINÁRIO, V. A racionalização taylorista da produção e do trabalho revista de economia regional, urbana e do trabalho . 2016

VASCONCELOS, J.R. SANTOS, J.AB. Levantamento bibliográfico sobre a propriedade intelectual a partir da lei de inovação 2017. Vol. 8/n.1/ p.287-295 287 D.O.I.: 10.7198/S2318-3403201700080030

ARAÚJO, Luiz César G. **Gestão de Pessoas** – Estratégias e Integração Organizacional.

São Paulo: Atlas, 2009.

MARQUES, J.L.B. Cavalcanti, M.R.RM. Gestão de pessoas: estratégias de valorização do servidor como agente de transformação. Junho,2018

MACKENZIE, V. Políticas de gestão de pessoas no novo milênio: cenário dos estudos publicados nos periódicos da área de administração entre 2000 e 2010 12, N. 5 SÃO

PAULO, SP SET./OUT. p. 15-42 2011 [Acesso 05 Dez 2021]. Disponível em: http: <https://www.scielo.br/pdf/ram/v12n5/a02v12n5.pdf>

CASINI, L. **Além do Estado:** **o surgimento da administração global\* Beyond the**

**State: the emergence of global administration**. rda – revista de Direito Administrativo, Rio de Janeiro, v. 267, p. 13-39, set./dez. 2014 [Acesso 02 Jan 2021]. Disponível em: http: <https://doi.org/10.12660/rda.v267.2014.46455>

HORTA, P. DEMO, G. ROURE, P. **Políticas de Gestão de Pessoas, Confiança e Bem-estar: Estudo em uma Multinacional.** RAC, Rio de Janeiro, v. 16, n. 4, art. 4, pp. 566-585, Jul./Ago. 2012. [Acesso 03 Jan 2021]. Disponível em <http://www.anpad.org.br/rac>

MILDEBERGER, Daiana. A evolução da área de recursos humanos frente ao ambiente de mudanças organizacionais. 2011.

GEMELLI, I. M. P.; FILIPPIM, E. S. **Gestão de pessoas na administração pública: o desafio dos municípios.** RACE: Revista de Administração, Contabilidade e Economia, v. 9, n. 1-2, p. 153-180, 2010.

NERCI,L.V. CARVALHO,M.R A importância da gestão de pessoas nas organizações.

Palmas, v. 2, n. 2, jan./jul. 2015.

DEMO, G. FOGAÇA. COSTA, A.C. Políticas e práticas de gestão de pessoas nas organizações: cenário da produção nacional de primeira linha e agenda de pesquisa**.** Cad. EBAPE.BR, v. 16, nº 2, Rio de Janeiro, Abr./Jun. 2018

MASCARENHAS, A. O. **Gestão estratégica de pessoas:** evolução, teoria e crítica. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. Administração de recursos humanos: fundamentos básicos. São Paulo: Atlas, 1999.

ROCHA, L. A prática da avaliação de desempenho em empresas metalurgicas de panambi: percepções de trabalhadores. Panambi, 2014

DEMO, G.; ROZZETT, K. ***Human resource management policies and practices (HRMPP): scale validation in the United States. International Journal of Strategic Management,*** v. 12, n. 3, p. 41-66, 2012.

PERRARO, J. Freire, P. de Sá. Influência dos processos de recompensar e desenvolver pessoas na motivação dos funcionários: estudo de caso do setor metalúrgico**.** V.4 n.4 2014.

1. Acadêmico de Administração 8º período Willian Alan Almeida Amaral [↑](#footnote-ref-1)
2. Professor Orientador Edvaldo Silva Dutra - Email: prof.eddutra@hotmail.com [↑](#footnote-ref-2)