



FACULDADE METROPOLITANA DO ESTADO DE SÃO PAULO

GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

O PAPEL DOS RECURSOS HUMANOS NAS INSTITUIÇÕES

Jonathan Luís Jerônimo
Orientadora: Profa. Livia Pallos

RESUMO

Os recursos humanos é um setor fundamental em qualquer tipo de instituição relacionada a gestão de pessoas. Através delas os profissionais são instruídos e orientados sobre o objetivo da empresa, sua rotina e responsabilidade. O objetivo do estudo está relacionado em descrever as principais atividades do RH em uma organização, apresentar os principais procedimentos realizados, avaliando a importância do conhecimento e formação dos profissionais de recursos humanos. O método utilizado foi a partir de pesquisa por revisão de literatura sobre o tema abordado, buscando as ideias e levantamento de autores relevantes, através de livros, artigos e teses e dissertações. Os principais resultados encontrados foram que as empresas devem focar na qualificação dos trabalhadores, como cursos profissionalizantes e treinamentos, levando em conta a saúde e qualidade de vida do trabalhador. Através dos talentos humanos as organizações crescem e oferecem a sociedade e clientes produtos e serviços de qualidade, para isso ocorra de fato faz-se como peça essencial profissionais de Recursos Humanos como mediadores para um núcleo de trabalho produtivo, positivo e de sucesso.

Palavras-chave: Recursos Humanos; Gestão de Pessoas; RH.

ABSTRACT

Human resources is a fundamental sector in any type of institution related to people management. Through them, professionals are instructed and guided about the company's objective, its routine and responsibility. The objective of the study is related to describing the main HR activities in an organization, presenting the main procedures performed, evaluating the importance of knowledge and training of human resources professionals. The method used was from research by literature review on the topic addressed, seeking ideas and survey of relevant authors, through books, articles and theses and dissertations. The main results found were that companies should focus

on the qualification of workers, such as professional courses and training, taking into account the health and quality of life of the worker. Through human talent, organizations grow and offer society and customers quality products and services. For this to actually happen, Human Resources professionals are essential as mediators for a productive, positive and successful work nucleus.

Keywords: Human resources, people management, HR.

INTRODUÇÃO

A gestão de recursos humanos (GRH), a gestão do trabalho e das pessoas para os fins desejados, é uma atividade fundamental em qualquer organização em que os seres humanos estão empregados. Não é algo cuja existência precise ser elaborada justificada: a gestão de recursos humanos é uma consequência inevitável do início e do crescimento de uma organização (ULRICH, 2013).

O setor de recursos humanos é uma peça fundamental para empresas no caso da gestão de pessoas, uma vez que esse setor se relaciona diretamente com ambas as partes podendo apresentar pontos de vistas diferentes para as situações que possam vir a ocorrer. As orientações, responsabilidades, instruções e os regulamentos da empresa são passados para os funcionários no departamento de recursos humanos (CHIAVENATO, 2016).

O setor de recursos humanos quando se trata de empresa familiar possui certa dificuldade de desempenhar seu papel no setor responsável ela punição, comunicação e intermediação dos funcionários. Para aqueles familiares que trabalham na empresa, quando o administrador é o dono, não permite a advertência como uma forma de punição ou demissão de pessoas (LAURINDO, et al., 2020).

Ao longo dos conteúdos apresentados busca-se responder a seguinte problemática: Qual o papel desempenhado pelo RH junto as instituições?

O objetivo geral da pesquisa consiste em descrever as principais atividades promovidas pelo RH em uma organização.

E como objetivos específicos pretende-se apresentar os principais procedimentos realizados junto ao setor de RH; avaliar a importância da formação ou conhecimento dos profissionais de recursos humanos; destacar como o RH se tornou uma peça fundamental para eficiência organizacional.

A pesquisa apresentada justifica-se como uma forma de ressaltar qual o papel e a importância dos recursos humanos (RH) dentro da rotina empresarial, concedendo aos leitores uma verificação de medidas ou procedimentos que podem ser

fundamentais para obter um rendimento positivo de suas atividades, assim como estabelecer a compreensão das atividades pertinentes ao departamento que vem ao longo dos anos crescendo consideravelmente.

Ao longo dos conteúdos ainda se aborda sobre a importância da qualificação profissional parte dos responsáveis pelo RH, como uma forma de estabilizar ainda mais as atividades promovidas no setor. Uma medida que muitos empreendimentos estão buscando implantar para obter profissionais ainda mais qualificados em suas atividades.

REFERENCIAL TEÓRICO

Gestão de Recursos Humanos

Quando se fala de Gestão de Recursos Humanos, não se encontra um conceito específico, seu conceito está mais relacionado a união de teorias organizacionais e comportamentais, construídas a partir do estudo de estruturas e processos organizacionais (SERRANO, 2010, p. 4).

Uma das definições que pode ser usada é que consiste na efetiva gestão de pessoas no trabalho. Segundo Ivancevich (2009), estudando o que pode ser feito para melhorar a produtividade e ter um trabalhador mais feliz. Sua origem se dá na Inglaterra, época que trabalhadores se organizavam, formando associações para melhorar suas condições de trabalho. Sobre o processo de Gestão de Recursos Humanos e o papel das pessoas como agentes ativas na produção do conhecimento:

Implica pensar as pessoas como geradoras de conhecimento, com potencialidades e competências que devem ser direcionadas e coletivamente organizadas. Conduzir as pessoas a realizar o seu potencial significa saber gerir os recursos humanos com inteligência, sensibilidade e flexibilidade e requer a atribuição de uma maior liberdade e responsabilidade na gestão das pessoas (SANTOS, 2004, p. 146).

As teorias que mais influenciaram as práticas e concepções da GRH contam-se a abordagem clássica, a burocracia, as relações humanas, a abordagem sistêmica e a abordagem contingencial. Alguns autores como Weber, Taylor desenvolveram a concepção que os indivíduos deveriam ser classificados de acordo com suas aptidões e necessidades econômicas. O olhar para o fator humano só seria levado em consideração na sequência do movimento das relações humanas, a qual passa a reconhecer os seres humanos como conjunto de vários elementos. O movimento das Relações humanas surge em meados de 1930 nos EUA, dando como ponto de partida

as investigações de Elton Mayo agregando um número considerável de contribuições provenientes da Psicologia e Psicossociologia (SERRANO, 2010, p. 4).

Segundo Ivancevich (2009) as mudanças na tecnologia e o crescimento das organizações, sindicatos e a intervenção das leis governamentais nas relações trabalhistas foram os impulsos para a criação do departamento pessoal, não existe uma data específica, mas alguns autores datam em torno da década de 1920. Os primeiros profissionais gestores de pessoal eram chamados de secretários de assistência social e seu trabalho era estabelecer uma ligação entre a direção e o trabalhador.

Voltando a olhar para os dias atuais as empresas investem em formação como algo privilegiado para o desenvolvimento das qualificações. Levando em consideração que as empresas estão cada dia mais exigentes, ter somente os conhecimentos profissionais para exercê-la já não é mais suficiente. É preciso que estes disponham de uma gama grande de competências que lhe permitam ter a capacidade de pensar, criar e inovar para valorizar suas contribuições (SANTOS, 2004, p. 145).

O desafio da GRH é também acompanhar as constantes mudanças nas formas de trabalho, nas expectativas dos trabalhadores, na integração da tecnologia, na facilidade do acesso as informações. É de suma importância se ter profissionais constantemente atualizados visando uma relação mais equiparada nas empresas e no mercado de trabalho no geral.

Gestão estratégica de RH

A gestão de recursos humanos estratégica ('SHRM') está preocupada com questões sistêmicas e questões de consequências sérias - como as peças que acaba-se de descrever podem se encaixar, como elas podem se conectar ao contexto mais amplo e a outras atividades organizacionais, e com os fins que podem servir. O SHRM se concentra nas estratégias gerais de RH adotadas pelas unidades de negócios e empresas e tenta medir seus impactos no desempenho (TEIXEIRA, 2015).

Muitas empresas desenvolvem sua gestão pessoal se baseando nas informações que são levantadas e fornecidas pelo RH, que deve ser totalmente imparcial em seus apontamentos, destacando que não podem ser levadas por laços afetivos ou opiniões pessoais. Essas informações devem ser passadas aos gestores baseadas na postura do colaborador, sendo ela positiva ou não (LAURINDO, et al. 2020).

Para Laurindo, et al. (2020), se torna cada vez mais comum a busca por conhecimentos e procedimentos que podem proporcionar aos gestores uma melhor relação com seus funcionários, mais estável e positiva. Buscando tornar os processos internos cada vez mais eficiente no que se refere a saúde do trabalhador e a qualidade de vida é uma das relações que mais geram impacto internamente nas empresas.

Por meio da gestão de pessoas muitas empresas têm alcançado um alto desenvolvimento tanto comercial como estrutural, as mesmas por meio dos seus processos acabam desenvolvendo procedimentos que visam uma maior valorização do ambiente empresarial, dando aos funcionários um ambiente favorável ao seu desenvolvimento. Com a melhora no relacionamento entre empresários e funcionários pode-se considerar que o desenvolvimento da empresa se torna somente um complemento.

De acordo com Borges (2015) as empresas devem focar na qualificação dos trabalhadores, podendo assim melhorar sua produtividade e eficiência o que conseqüentemente leva a maior lucratividade. Capacitando os empregados as empresas promovem benefícios para elas mesmas. Dentre algumas maneiras que elas podem buscar a qualificação profissional está a educação formal e informal, cursos profissionalizantes e treinamentos dentro da empresa.

Em um mercado muito competitivo e exigente a qualificação apresentada por parte dos profissionais pode ser de extrema importância e profundo impacto no seu desempenho, por isso as empresas ao longo dos anos tem procurado cada vez mais por profissionais com uma qualificação profissional, minimizando dessa forma possíveis riscos no desenvolvimento de suas atividades.

Atividades do RH

Para que seja possível compreender importância do setor de Recursos Humanos nas empresas, precisa-se relacionar as principais atividades atribuídas a essa área tão dinâmica e estratégica. São elas:

Os processos de recrutamento e seleção pessoa são processos de provisão ou de suprimento de pessoas, sendo usados para incluir novas pessoas na cooperativa. De acordo com Vazquez e Mullher (2017) o passo a passo para o recrutamento e seleção, a seleção de pessoas pode ser interna ou externa. A seleção externa, deve ser feito o planejamento de pessoa, alimentar o quadro de lotação, a solicitação da vaga pelo requisitante de formulários específico, receber informações por e-mail, alimentar a

planilha de controle, discutir o perfil de cargo, definir a fonte de recrutamento, efetuar entrevistas de recrutamento, efetuar pesquisa profissional, registrar comentários da entrevista, se o candidato for recrutado, entrevista com o selecionador, avaliação psicológica, fornece devolução, realizar entrevista com a chefia, realizar avaliação técnica, discutir sobre os candidatos, informar resultado a todos os candidatos, alimentar banco de talentos, fazer anotações em material do candidato e alimentar planilhas de indicadores.

Já a seleção interna se deve fazer a seleção interna, através do planejamento do pessoal, alimentar quadro de lotação, solicitar movimentação, alimentar planilha de controle, receber informações da aprovação, fazer combinações com o solicitante, divulgar vaga internamente, proceder as inscrições dos candidatos, realizar entrevista de recrutamento, agendar entrevista e avaliação psicológica, avaliação técnica, entrevista com o solicitante, registrar seu parecer, discutir sobre candidatos, combinar transferência, movimentação encaminhada ao DP, e aplicar as regras de admissão.

Como programa de integração em empresas, o colaborador para ser inserido na empresa, ele será conduzido ao treinamento, onde irá receber o treinamento referente ao seu ambiente de trabalho. Os aspectos mais relevantes nesses treinamentos são:

Mensagens de boas-vindas, que sempre estimulam o colaborador a ter mais felicidade em trabalhar. O que a empresa espera dos seus novos colaboradores, tanto como comportamento como ele irá se portar à frente de seus superiores. • A empresa apresentara sua história, seu crescimento até o momento, isso é um ponto importante, pois o colaborador já conhecera a história da empresa onde atuara, sendo mais fácil sua adaptação. E por fim mais não menos importante agradecer aos novos integrantes e sempre dizer que as portas da empresa estão abertas para o que eles precisarem (SOUZA, et al., 2016, p. 6).

Existem diferenças entre treinamento e desenvolvimento de pessoas, mesmo que os métodos sejam parecidos, a perspectiva é diferente. O treinamento tem foco ao cargo atual, com o objetivo de buscar melhorar as capacidades e habilidades do desempenho imediato do cargo, ou seja, o treinamento é orientado no presente. Já o desenvolvimento está relacionado as novas habilidades e capacidades que serão requeridas, mas também focaliza nos cargos a serem ocupados futuramente na organização (PEZZI; FIGUEIREDO, 2013).

A avaliação de desempenho leva em consideração o cargo ocupado pelo indivíduo e as competências que este oferece a instituição com contribuição ao sucesso organizacional. Afiram que “a avaliação de desempenho, portanto, visa além

de estabelecer os resultados a serem perseguidos pelos indivíduos, a acompanhar o processo de trabalho e fornecer feedback constante” (COELHO, 2013).

A comunicação interna está relacionada a necessidade de tornar os funcionários informados e integrados o que acontece na empresa, influentes, levando a sentir-se parte dela, através da comunicação interna, sendo essa imprescindível as organizações.

Vazquez e Miller (2017, p. 75) ao discutirem sobre os sistemas de comunicação interna, afirmam que os canais de comunicação precisam ser eficazes e atraentes para que realmente cumpram a sua missão de integrar todo o quadro funcional.

Podem ser classificados em:

- Comunicação descendente: comunicação que se inicia na gestão de topo e flui no sentido da base hierárquica;

- Comunicação ascendente: comunicação que faz chegar aos responsáveis de nível mais alto todo tipo de informação e problemas ligados à organização;

- Comunicação horizontal: comunicação na qual a informação flui entre membros do mesmo nível hierárquico.

- Exemplos de comunicação interna: manual de políticas e procedimentos, campanhas de conscientização, programas de conteúdo social e cultural ou esportivo, vídeos, publicações eletrônicas e digitais, intranet, programa de rádio, murais, revistas e comunicador instantâneo.

A folha de pagamento é a demonstração de proventos, ou seja, as despesas e ganhos do colaborador. Ela deve ser elaborada com os proventos e descontos permitidos. É especificado nesse documento todo o cálculo com o intuito de chegar ao valor efetivamente pago ao colaborador. Até o quinto dia útil é o prazo legal para o pagamento dos salários, mas essa data pode variar de acordo com a categoria salarial (PEZZI; FIGUEIREDO, 2013). Os benefícios dos funcionários no RH são:

o RH da atualidade deve acolher os funcionários mediante o ambiente de trabalho, o gestor deve proporcionar a visão de crescimento profissional e os mecanismos necessários para que o trabalho seja desenvolvido dentro da humanização e dos princípios da ética. Os colaboradores devem sentir representados pelo RH para que o comprometimento seja elevado na organização. (BRAGAÇA; FLORES, 2021, p. 9)

A demissão, deve ser feita perante a entrevista de desligamento, nesse momento o RG terá uma conversa com o empregado com o intuito de colher suas percepções e sentimentos acerca da demissão. Essa tarefa exige muito cuidado e na cooperativa é fundamental que tenha um processo operacional padrão para executar

essa ação. O processo de desligamento tem como objetivo a contribuição para que esse processo seja feito dentro do parâmetro de transparência e organização, informando o empregado, para que o mesmo possa refletir sobre sua atuação e os motivos do desligamento, para poder se preparar para seu novo momento pessoal (VAZQUEZ; MULLHER, 2017).

Teoria do Capital Humano

Essa teoria de forma genérica aborda questões entre a relação do desenvolvimento econômico e a qualificação profissional. Ressalta a importância da progressiva busca por conhecimento e aprimoramento de habilidades possibilitando novas maneiras de agir.

Em seu estudo Karolczak e Souza (2017) comentam que historicamente o capital humano tem sido mencionado desde o século XVII, iniciou-se com discussões que possibilitavam oferecer condições de tratar sobre os estoques de capital humano do indivíduo e da organização.

O maior investimento na educação básica representa uma das únicas possibilidades reais da reversão das desigualdades sociais. Alguns autores refutam aplicabilidade dessa teoria.

No campo da educação essa teoria se afirma como instrumento prático e teórico para proporcionar soluções para a crise do emprego. Decorrente desta teórica, o Estado brasileiro desencadeou um conjunto de ações, coordenadas pelo Ministério do Trabalho, visando garantir uma maior empregabilidade para os setores em risco de marginalidade. (OLIVEIRA, 2001 p. 3).

Atualmente a pauta sobre saúde mental vem sendo abordada por diversos profissionais e pessoas de todos os recortes sociais. Trabalhar em uma empresa que te possibilita chances de evoluir profissionalmente, que seja fundada em relacionamentos positivos e motivadores é o sonho da maior parte das pessoas. Os profissionais de RH, podem ser os grandes impulsores de políticas com uma abordagem humanista, fortalecendo o elo entre o gestor e o colaborador.

Para Karolczak e Souza (2017), a questão da produtividade é uma abordagem recorrente apontando para o fato de que o trabalhador não depende só da sua capacidade e do valor investido dentro e fora do trabalho, mas também da sua motivação.

O debate contemporâneo sobre o desemprego e a reestruturação produtiva tem sido pautado, por um lado, por interpretações que valorizam premissas subjacentes à teoria do capital humano e ao discurso que valoriza a empregabilidade - herdeiro direto dessa teoria - e, por outro, por críticas e questionamentos a essas mesmas premissas. (BALASSIANO; et. Al, 2005, p. 32).

A intensidade do trabalho também é uma das políticas organizacionais importantes abordadas pela formação de capital humano. A assistência e benefícios como planos de saúde, bônus e mobilidade quanto a possibilidade de qualificação e acesso a melhores oportunidades de trabalho e assim melhor qualidade de vida.

Comunicação Organizacional

A cultura organizacional vem se modificando através dos tempos, trazendo como questionamento como conseguir ter efetivas mudanças de atitudes, estratégias e relacionamentos. A falta de gestão do conhecimento e da comunicação pode gerar resultados insatisfatórios em planos de organização.

Segundo Baldissera (2009), diversos são as definições sobre a noção de Comunicação Organizacional:

Assumir esse paradigma implica reconhecer que a Comunicação Organizacional não se restringe ao âmbito do organizado, à fala autorizada, aos processos formais, à comunicação da e/ou na organização. Exige olhar para além das manifestações organizadas, aparentemente coerentes, de modo a atentar para, entre outras coisas: a dinamicidade organizacional; os processos que mantêm a organização distante do equilíbrio; o estado de incerteza e de permanente desorganização/(re)organização (tensões, disputas, perturbações); a necessária interdependência ecossistêmica (outros sistemas e subsistemas); e os processos recursivos. (BALDISSERA, 2009, p.117).

Tendo a comunicação como um dos pilares do RH, é necessário ressaltar o nível de complexidade dessa habilidade humana, que foi construída através de milhares de anos desde os nossos primórdios. Comunicar foi essencial para a evolução humana, conexões complexas foram criadas a partir dela.

Segundo Barros e Matos (2015), num ambiente existem diversos tipos de comunicação com finalidades diferentes. Como comunicação institucional, comunicação mercadológica e a comunicação interna. A comunicação organizacional surgiu para dar uma maior importância a imagem e identidade corporativa.

Já para Baldissera (2009), pode-se falar da Comunicação Organizacional atenta-se ao processo comunicacional que se atualiza quando, de alguma forma em algum nível qualquer sujeito pode estabelecer uma relação com a organização. A comunicação permite as pessoas gerar e partilhar informações. Sendo uma atividade

básica de qualquer ser humano permitindo ter a informação indispensável a sua sobrevivência.

Kunsk (2012), destaca que ainda há um longo caminho a percorrer frente as incertezas da sociedade contemporânea e o mercado altamente competitivo. Que acabam desencadeando angústias, ansiedades e pressões sobre as pessoas. Se direcionam-se essas reflexões e percebe-se que existe uma dicotomia presente na Comunicação nas e das organizações. Entretanto o tipo de comunicação mais vista nas organizações no geral é a Comunicação Técnica, se a racionalidade das técnicas de Comunicação é muito superior à racionalidade da Comunicação humana, ela é ao mesmo tempo muito mais pobre.

Dinamismo do RH

Atualmente os profissionais do RH apresentam um domínio prático e conhecimento teórico de suas atividades, com o intuito dos funcionários ingressarem de forma positiva e eficiente no corpo empresarial. Uma vez que todo processo seletivo é desenvolvido pelos mesmos, assim como o acompanhamento dos funcionários ao longo do período que esses ficam na empresa (LAURINDO, et al., 2020).

Dessa forma, a pesquisa se torna uma das principais bases de informações tanto sobre o processo realizado no RH, assim como a relevância da formação dos profissionais que desempenham esse papel junto as organizações, dando aos empresários um rendimento melhor quanto aos seus profissionais e uma avaliação de pontos que precisam ser trabalhados para um êxito maior internamente.

Para Marconi (2010). O dinamismo deve acompanhar recursos humanos, tornando flexível, possibilitando a adoção de estruturas inovadoras de incentivos, desenvolvimento e cobrança de resultados. A configuração atual do mercado está centrada no dinamismo, na informação, tecnologia e alta competitividade. Para isso os profissionais devem sempre estar atualizando, em relação ao conhecimento, relacionamentos interpessoais e competências profissionais para se tornarem atrativos ao mercado. Pois é a partir dos talentos humanos que as organizações e destacam, levando aos seus clientes serviços de qualidade (DALMAU; GIRARDI, 2015).

A única alternativa de sobrevivência das organizações na era da informação é o dinamismo e a competitividade, pois através dela ocorre a busca da excelência,

buscando investimentos em treinamento, desenvolvimento das pessoas e capacitação (BORCATE, 2008).

Silva (2018) afirma que o dinamismo do mercado exige aos trabalhadores uma postura igualmente dinâmica e eficiente, para conseguir atender as demandas surgidas no cotidiano, para isso, devem estar capacitados por meio de cursos e treinamentos específicos.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia desenvolvida no presente estudo foi a revisão bibliográfica. Revisão da literatura ou bibliográfica é o processo de busca, análise e descrição de um corpo do conhecimento em busca de resposta a uma pergunta específica. “Literatura” é todo material relevante que é escrito sobre um tema: livros, artigos de periódicos, artigos de jornais, registros históricos, teses, dissertações e outros tipos. (UNESP, 2015)

A revisão de literatura ou revisão bibliográfica teria então dois propósitos a construção de uma contextualização para o problema e a análise das possibilidades presentes na literatura consultada para a concepção do referencial teórico da pesquisa.

Portanto, nesse tipo de produção, o material coletado pelo levantamento bibliográfico é organizado por procedência, ou seja, fontes científicas (artigos, teses, dissertações) e fontes de divulgação de ideias (revistas, sites, vídeos etc.), e, a partir de sua análise, permite ao pesquisador a elaboração de estudos que favorecem a contextualização, problematização e uma primeira validação do quadro teórico a ser utilizado na investigação empreendida (UNESP, 2015).

Segundo Barros (2009) A escolha de obras que deverão figurar em uma Revisão Bibliográfica acerca de determinado tema é desde já uma questão de bom senso. Se convém mencionar obras que já se tornaram clássicas, é importante também mencionar obras novas e atualizadas.

A presença de periódicos, incluindo os mais recentes, indica que o pesquisador está alerta para as questões que estão sendo discutidas na sua área, e por isso o presente estudo teve o cuidado de fazer essa ligação entre os principais autores e os estudos atualizados, visto que a área da inclusão ainda está em constante desenvolvimento e evolução.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A busca de informações do presente artigo foi através de revisão de literatura, de acordo com dados coletados de UNESP (2015) a revisão de literatura é um processo de busca e análise de resposta a uma pergunta específica.

Verifica-se a partir dos autores apresentados no artigo, em relação ao conceito de Gestão de Recursos humanos, não há um conceito específico, mas Santos (2004) descreve esse processo como condução as pessoas a realizar seu potencial com inteligência, flexibilidade, sensibilidade, liberdade e responsabilidade na gestão de pessoas.

O que levou a criação do departamento pessoal, segundo Ivancevich (2009) foi a evolução na tecnologia, levando o aumento das organizações, sindicatos e a intervenção das leis governamentais em relação aos trabalhistas. A partir dessa evolução o autor Santos (2004) cita que com isso as empresas estão mais exigentes, sendo que, ter somente o conhecimento profissional não é mais suficiente, mas necessita ter uma grande competência, capacidade de pensar, criar e inovar para valorizar suas contribuições.

Compreende-se a gestão estratégica de RH, de acordo com Laurindo, et al. (2020) e Borges (2015) que é importante as empresas focarem na qualificação dos trabalhadores, promovendo benefícios para elas mesmas, como por exemplo, cursos profissionalizantes e treinamentos dentro da empresa. Para buscar os processos internos mais eficientes, deve-se levar em conta a saúde e qualidade de vida do trabalhador.

Os autores Vazquez e Mullher (2017), Souza (2016), Pezzi e Figueiredo (2013), Coelho (2017) ressalta-se que as principais atividades do RH são: Processos de recrutamento e seleção de pessoas, programa de integração, treinamento e desenvolvimento de pessoas, avaliação de desempenho, comunicação interna, folha de pagamento, benefícios dos funcionários e a demissão.

Referente a teoria do capital humano, Oliveira (2001) destaca que o campo educacional é um instrumento teórico e prático para solução da crise do emprego. Outro item importante é a questão da motivação dos profissionais, para Karolczak e Souza (2017), somente a capacidade e do valor investido dentro e fora do trabalho não é suficiente para a produtividade na empresa.

O dinamismo é essencial nos Recursos Humanos, Marconi (2010) analisa essa informação, citando que o dinamismo deve acompanhar os recursos humanos,

tornando flexível, levando a adoção de estruturas inovadoras de incentivos. A configuração atual do mercado está centrada no dinamismo, cita o autor Dalmau e Girardi (2015), pois é através dos talentos humanos que uma organização cresce e oferece a sociedade e seus clientes, produtos e serviços de qualidade.

Com isso fica consolidado a importância dos Recursos Humanos dentro das empresas, possibilitando uma conexão entre os diversos nichos. Sendo ferramenta mediadora de mudanças efetivas na qualidade de vida do trabalhador. Trazendo de volta a perspectiva que um trabalhador feliz desempenha melhor suas atividades profissionais o que também irá resultar no sucesso da empresa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando se fala de gestão de pessoas o RH se faz uma peça fundamental. Através do relacionamento direto com todas as partes de uma empresa, podendo articular diversos pontos de vista para as situações que podem vir ocorrer. Com diversas atividades como recrutamento e seleção, treinamentos, desenvolvimento de pessoas, folha de pagamento e demissão.

Atentar-se para organizações mais humanas nunca foi tão necessário tendo em vista as desigualdades sociais atuais. O Brasil recentemente foi considerado o país mais ansioso do mundo, qualidade de vida está intimamente ligada a qualidade do trabalho, diante do estudo se reafirmou a importância do profissional de Recursos Humanos frente a melhoria do cenário profissional dos indivíduos. Tendo como ferramentas diversas técnicas e conhecimentos que possibilitam a conexão entre as organizações e os trabalhadores, buscando através da comunicação e educação uma redução nas desigualdades sociais através da inserção e evolução no mercado de trabalho.

As condições de trabalho refletem diretamente na vida de qualquer indivíduo. Os profissionais do RH apresentam um domínio prático e teórico das suas atividades proporcionando que funcionários possam ingressar de forma positiva e eficiente em um corpo empresarial.

REFERÊNCIAS

BARROS, Daiane Monique Lima; DE MATOS, Nailton Santos. **A importância da comunicação organizacional interna e dos feedbacks gerenciais**. Revista de Administração, v. 13, n. 23, p. 3-20, 2015.

BARROS, José, Assunção. **A revisão bibliográfica – uma dimensão fundamental para o planejamento da pesquisa**. Juiz de Fora, 2009. Disponível em: <file:///D:/Downloads/18708-Texto%20do%20artigo-77906-1-10-20110711.pdf/>. Acesso em: 15 de setembro de 2022.

BORCATE, Elisângela. **Políticas de recursos humanos: um estudo para Imobiliária Savoia**. Itajaí/SC: Universidade do Vale do Itajaí, 2008.

BRAGANÇA, B. G. O; FLORES, T. R. **A importância do RH Estratégico nas organizações de trabalho**. Belo Horizonte, MG: UNA, 2021.

CARVALHEIRO, Célio Daniel da Silva. **A evolução da gestão de recursos humanos**. 2011. Tese de Doutorado. FEUC.

COELHO, Daniela. **Recursos Humanos: Avaliação de Desempenho**. Pernambuco/PE: Secretaria de Educação, 2013.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações**. 8ª edição, São Paulo: Atlas, 2016.

CLEIN, Claudelir; TOLEDO, Milka Inês K; OLIVEIRA, Lindomar S. **Qualificação e Capacitação: investir no capital humano como forma de crescimento e vantagem competitiva**. UNIPAC, 2013.

DALMAU, M. B; GIRARDI, D. M. **Administração de Recursos Humanos II**. 3ª ed. Santa Catarina: UFSC, 2015.

DEMO, Gisela; FOGAÇA, Natasha; COSTA, Ana Carolina. **Políticas e práticas de gestão de pessoas nas organizações: cenário da produção nacional de primeira linha e agenda de pesquisa**. Cadernos EBAPE.BR [online]. 2018, v. 16, n. 2 [Acessado 12 setembro 2022], pp. 250-263.

IVANCEVICH, John M. **Gestão de recursos humanos**. AMGH Editora, 2009.

LAURINDO, E. C. et al. **Transmissora aliança de energia elétrica S.A**. São Paulo/SP: UNIP, 2020.

MARCONI, Nelson. **A Gestão de Recursos Humanos no Governo Federal: Diagnóstico e Proposta**. Digesto Econômico, v. 457, 2010.

OLIVEIRA, R. (2001). **A teoria do capital humano e a educação profissional brasileira**. *Boletim Técnico Do Senac*. 27(1), 26-37. Recuperado de <https://www.bts.senac.br/bts/article/view/560>

PEZZI, C. R; FIGUEIREDO, P. A. **Práticas de Recursos Humanos**. Curitiba/PR: IFP, 2013.

RAMALHO, D. S. et al. **Orientação e integração de novos colaboradores nas organizações**. Toleto/PR: ENCITEC, 2016.

RUÃO, Teresa. **A comunicação organizacional e a gestão dos recursos humanos: Evolução e actualidade**. Braga/Portugal. CCHS, 1999.

SERRANO, Maria Manuel. **A gestão de recursos humanos: suporte teórico, evolução da função e modelos**. Lisboa/Portugal, 2010.

SANTOS, Maria João Nicolau. **Gestão de recursos humanos: teorias e práticas. Sociologias**. p. 142-158, 2004.

SILVA, Ricardo Nobrega. **Entenda os 7 maiores desafios da Gestão de Pessoas**. Intelligenzait, 2018. Disponível em: <<https://intelligenzait.com/desafios-da-gestao-de-pessoas/>>. Acesso em: 28 de nov. de 2022.

TEIXEIRA; G. M. et al. **Gestão estratégica de pessoas**. Rio de Janeiro: FGV, 2015.

ULRICH, D., **Os campeões de Recursos Humanos: inovando para obter os melhores**. 8ª edição, São Paulo: Futura, 2013.

UNESP, Campos de Botucatu. **Tipos de revisão de literatura**. Botucatu, 2015. Disponível em: <<https://www.fca.unesp.br/Home/Biblioteca/tipos-de-evisao-de-literatura.pdf/>>. Acesso em: 15 de setembro de 2022.

VAZQUEZ, A. C. S; MULLHER, C. M. **Manual de boas práticas de recursos humanos**. Porto Alegre/RS: SESCOOP, 2017.