

***Campus* Porto Velho Zona Norte**
Coordenação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Comercial EAD

PATRÍCIA CECÍLIA MARANGONI DE LIMA GASPAR

**GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES:
CONFLITOS INTERNOS E CLIMA ORGANIZACIONAL:
IMPACTO NA EFICIÊNCIA E QUALIDADE EM ESCRITÓRIOS CONTÁBEIS
NA CIDADE DE ROLIM DE MOURA – RO**

PATRÍCIA CECÍLIA MARANGONI DE LIMA GASPAR

**GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES:
CONFLITOS INTERNOS E CLIMA ORGANIZACIONAL:
IMPACTO NA EFICIÊNCIA E QUALIDADE EM ESCRITÓRIOS CONTÁBEIS
NA CIDADE DE ROLIM DE MOURA – RO**

Artigo entregue como Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO), *Campus* Porto Velho Zona Norte, como requisito parcial para obtenção do grau de Tecnólogo em Gestão Comercial, junto ao Curso Superior de Tecnologia em Gestão Comercial, sob a orientação da professora Esp. Juliana Maria Lima do Carmo.

PORTO VELHO
2026

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema Gerador de Ficha Catalográfica do IFRO.

Gaspar, Patrícia Cecília Marangoni de Lima.

Gestão estratégica de pessoas nas organizações: conflitos internos e clima organizacional: impacto na eficiência e qualidade em escritórios contábeis na cidade de Rolim de Moura - RO / Patrícia Cecília Marangoni de Lima Gaspar. - Porto Velho, 2026.
17 f.

Orientador(a): Prof^a. Esp. Juliana Maria Lima do Carmo.

••

Trabalho de Conclusão de Curso (Superior de Tecnologia em Gestão Comercial EAD) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO, Porto Velho, 2026.

1. Competências. 2. Estratégias. 3. Organização. 4. Comunicação.
I. Carmo, Juliana Maria Lima do (orient.). II. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO. III. Título.


Bibliotecário(a) Responsável: Marlene Fouz da Silva, CRB-11/946

PATRÍCIA CECÍLIA MARANGONI DE LIMA GASPAR


**GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES:
CONFLITOS INTERNOS E CLIMA ORGANIZACIONAL:
IMPACTO NA EFICIÊNCIA E QUALIDADE EM ESCRITÓRIOS CONTÁBEIS
NA CIDADE DE ROLIM DE MOURA – RO**

Artigo entregue como Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO), *Campus* Porto Velho Zona Norte, como requisito parcial para obtenção do grau de Tecnólogo em Gestão Comercial, junto ao Curso Superior de Tecnologia em Gestão Comercial, sob a orientação da professora Esp. Juliana Maria Lima do Carmo.

Aprovado em: 14/05/2026 pela banca examinadora.

Documento assinado digitalmente
 JULIANA MARIA LIMA DO CARMO
Data: 20/05/2026 13:47:14-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Juliana Maria Lima do Carmo

Documento assinado digitalmente
 WILLIS JOSE RODRIGUES
Data: 20/05/2026 12:20:16-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Willis Rodrigues

**GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES:
CONFLITOS INTERNOS E CLIMA ORGANIZACIONAL:
IMPACTO NA EFICIÊNCIA E QUALIDADE EM ESCRITÓRIOS CONTÁBEIS
NA CIDADE DE ROLIM DE MOURA – RO**

RESUMO: O presente estudo teve por objetivo analisar o ambiente laboral em escritórios contábeis, revelando *insights* a partir da perspectiva dos colaboradores através de intervenção na prática. Os resultados destacaram a presença de conflitos internos, muitos relacionados à necessidade de comunicação mais clara e efetiva. Embora muitos colaboradores percebam o clima organizacional de forma positiva, é fato que existem oportunidades de melhoria. Conflitos e o ambiente de trabalho influenciam diretamente na qualidade do serviço aos clientes. A gestão eficaz dos conflitos e a valorização dos colaboradores emergem como estratégias imprescindíveis para assegurar a excelência nos serviços contábeis. A compreensão da influência positiva de um ambiente saudável e da gestão eficaz dos conflitos posiciona o escritório contábil para inovação e sucesso, elevando sua competitividade e mantendo uma trajetória de crescimento sustentável. A mudança começa dentro do escritório, nas relações e na forma como a equipe colabora, definindo a qualidade e o sucesso do serviço prestado.

PALAVRAS-CHAVE: competências; estratégias; organização; comunicação.

ABSTRACT: This study aimed to analyze the work environment in accounting firms, revealing insights from the perspective of employees through practical intervention. The results highlighted the presence of internal conflicts, many related to the need for clearer and more effective communication. Although many employees perceive the organizational climate positively, there are opportunities for improvement. Conflicts and the work environment directly influence the quality of service to clients. Effective conflict management and employee appreciation emerge as essential strategies to ensure excellence in accounting services. Understanding the positive influence of a healthy environment and effective conflict management positions the accounting firm for innovation and success, increasing its competitiveness and maintaining a sustainable growth trajectory. Change begins within the firm, in relationships and in how the team collaborates, defining the quality and success of the service provided.

KEYWORDS: Skills. Strategies. Organization. Communication.

1 INTRODUÇÃO

A gestão estratégica de pessoas é uma faceta importantíssima para o sucesso e eficiência de qualquer organização. Ela permeia diversos setores e se revela especialmente vital nos escritórios contábeis, onde a qualidade do serviço oferecido aos clientes é profundamente ligada à eficiência, colaboração e ao ambiente de trabalho.

Neste artigo, exploraremos o tema da gestão estratégica de pessoas nas organizações, com um enfoque particular no impacto que os conflitos internos e o clima organizacional exercem sobre a eficiência, colaboração e, conseqüentemente, na qualidade do serviço proporcionado pelos escritórios contábeis, enfatizando a opinião de profissionais da área na cidade de Rolim de Moura, Rondônia.

A compreensão da importância da gestão estratégica de pessoas em um contexto organizacional é essencial. Em um ambiente que envolve pessoas, torna-se necessário que haja uma forma de gerir esse público. Na gestão empresarial, torna-se de extrema importância trabalhar com mecanismos estratégicos que colaborem com a gestão, trazendo uma metodologia que melhor se adeque a esse ambiente e crie oportunidades para agregar valor às ações desenvolvidas. Estratégias bem planejadas devem envolver as pessoas na organização, proporcionando um contexto no qual os colaboradores se sintam seguros e confiantes.

A Gestão de Pessoas se apresenta como uma área muito sensível, exigindo uma predominância dos envolvidos na gestão e na condução dos negócios da entidade. O departamento de recursos humanos, nesse contexto, tem um papel importantíssimo ao implementar medidas efetivas para o fortalecimento da gestão estratégica de pessoas. A satisfação profissional é atingida com sucesso por todos os funcionários, pois estão comprometidos com um só enfoque.

Para a execução deste trabalho, foram realizadas pesquisas bibliográficas em sites confiáveis, identificando questões envolvendo uma boa gestão estratégica de pessoas de forma extremamente contingencial e situacional. O gerenciamento de pessoas depende de vários aspectos, incluindo situações culturais e a cultura da organização, sua estrutura organizacional e o ambiente interno e externo do ramo de negócio onde a mesma está inserida. Diferentes variáveis, como a tecnologia utilizada, os processos internos adotados e o estilo de gestão gerencial, são

considerados importantes e precisam ser abordadas e compreendidas de forma coerente e eficaz na visão de mercado.

O cenário atual requer uma adaptação a novas culturas e a busca por uma cultura sólida. Essa solidez pode ser afetada pelas mudanças constantes das inovações tecnológicas, entre outros fatores aos quais o mercado está sujeito. A Gestão de Pessoas, envolvendo profissionais em suas diversas acepções, está certamente relacionada às funções que devem ser realizadas por profissionais capazes de desempenhar essas funções.

A problemática que se identifica em muitas organizações é a falta de gestão de competências e de gestão do contingente humano de acordo com suas especificidades, o que permite um desempenho muitas vezes inconsistente com o que a empresa realmente seria capaz de ofertar. Assim, este artigo assume uma relevância que justifica a sua elaboração, pois aborda a importância da Gestão de Pessoas por competências em um ambiente empresarial.

Métodos de gestão estratégica que abrangem de forma satisfatória a todos os envolvidos em uma organização são necessários. Além disso, busca-se entender o melhor método para avaliação e motivação do profissional, os quais devem possuir atributos relacionados à competência. Os trabalhadores não devem possuir apenas a capacidade técnico-teórica, mas suas atitudes devem estar vinculadas ao conhecimento de suas habilidades dentro dos objetivos organizacionais, tendo consonância inclusive com os princípios definidos pela empresa em sua estratégia de negócios.

Ao finalizar esta pesquisa, passamos a compreender que a gestão estratégica de pessoas, pode ser compreendida como uma importante ferramenta a ser implementada de forma planejada para o alcance dos objetivos de uma organização onde a preocupação com a Gestão de Pessoas, deve ser uma constante, pois a cada dia vem crescendo a necessidade de se aperfeiçoar mão de obra profissional de forma comprometida com os resultados que se almeja.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A cultura organizacional de uma empresa é um sistema de valores compartilhados por todos os envolvidos, em todos os níveis. Isso diferencia uma organização das demais, valorizando as pessoas envolvidas e motivando-as. As empresas não existiriam sem as pessoas que integram suas atividades de produção, com seus valores e motivações. Nesse contexto, é válido pontuar a visão apresentada por Marques e Priori (2014, n. p.):

[...] para obter metas e sucessos esperados, as organizações necessitam valorizar o capital humano e ter sempre colaboradores motivados. Tomando como premissa a cultura e o clima organizacional. Faz-se necessário, portanto, que as organizações adotem ferramentas de interação entre seus colaboradores e a adoção de políticas que envolvam gestão de pessoas que confirme a confiança mútua e a participação de todos.

Esta valorização reflete-se na cultura e no clima organizacional. Portanto, as organizações devem adotar ferramentas de interação entre seus colaboradores e implementar políticas de Gestão de Pessoas que fortaleçam a confiança mútua e promovam a participação de todos.

A influência da globalização, os avanços tecnológicos e outros fatores estão constantemente moldando o ambiente de negócios. Essas mudanças contínuas exigem que os gestores busquem novas estratégias para suas organizações, considerando que o cenário econômico contemporâneo afeta direta ou indiretamente as atividades empresariais. Essa dinâmica crescente do ambiente organizacional destaca a necessidade de competências nos colaboradores para que a organização alcance seus objetivos e metas. Assim, a gestão estratégica de pessoas se configura como uma ferramenta capaz de promover dinamismo no ambiente de trabalho, como salientado por Chiavenato (2009).

Nesse contexto de mudanças constantes, a gestão estratégica de pessoas se torna ainda mais crucial. É fundamental adaptar-se a essas transformações para garantir que a força de trabalho esteja alinhada com os objetivos da organização e seja capaz de impulsionar o sucesso nos negócios, conforme aponta Chiavenato (2009). Além disso, é vital reconhecer que a Gestão de Pessoas não se limita a gerir indivíduos, mas engloba a administração e valorização do capital humano da empresa. Para atingir as metas e os objetivos propostos, é essencial implementar práticas que

agreguem valor e tragam resultados efetivos. Chiavenato (2009) destaca a importância de aplicar metodologias eficientes para alcançar essas metas.

A aplicação de metodologias eficientes, alinhadas à cultura e ao clima organizacional, é crucial para o sucesso da Gestão de Pessoas. Estas metodologias não apenas impulsionam a produtividade, mas também fomentam o bem-estar e a satisfação dos colaboradores, componentes fundamentais para o crescimento sustentável da organização, conforme salienta Chiavenato (2009).

A necessidade de uma boa Gestão de Pessoas é acentuada pelo processo de globalização, que intensifica a competição no ambiente de negócios. As organizações buscam colaboradores cada vez mais qualificados para se manterem competitivas. Muitas vezes, essa qualificação pode ser desenvolvida entre os profissionais já inseridos na organização, mediante uma gestão estratégica de pessoas focada na capacitação dos colaboradores, alinhada com a área de Recursos Humanos da organização. Conforme manifesta Dutra (2009, p. 38), a falta de qualificação dificulta a gestão eficiente de pessoas:

Administrar pessoas resulta conhecer processos estratégicos e operacionais quanto pessoais, porque existe uma dificuldade na administração de pessoas na falta de qualificação dos indivíduos, além dos pequenos investimentos em capacitação. "Na grande maioria dos órgãos públicos brasileiros, a área de RH continua limitada a esse papel, ficando conhecida como departamento de pessoal." A inexistência da definição de diretrizes gerais para as políticas de recursos humanos aliadas à falta de informação faz com que a área de RH no setor público continue a possuir uma imagem burocrática, associada à ineficiência. De modo geral acaba sendo uma gestão de problemas, emergencialista, que trabalha para "apagar incêndios" constantemente, priorizando tarefas rotineiras e emergenciais, onde atividades como definição de políticas para contratar, capacitar e remunerar ficam em segundo plano.

A qualificação e capacitação dos colaboradores são investimentos estratégicos para a organização. Uma força de trabalho qualificada não apenas atende às demandas do presente, mas também se adapta e contribui para o futuro da organização, impulsionando sua competitividade no mercado global, conforme argumenta Dutra (2009).

A gestão eficaz de pessoas, incluindo a capacitação dos colaboradores, é atribuída ao setor de Recursos Humanos. Esse setor, responsável pela entrada de pessoas na organização, precisa estar capacitado para implementar estratégias eficazes, identificando as necessidades dos profissionais e desenvolvendo

competências profissionais. Essas competências são pilares essenciais para o sucesso da empresa. Bittencourt (2012) acredita que a atuação estratégica pressupõe a vinculação das práticas de Gestão de Pessoas às estratégias e à missão da organização.

Para compreender a importância de procedimentos eficazes de gestão estratégica, é essencial considerar situações em que há necessidade de contratação de novos profissionais ou gerenciamento dos já existentes na organização. Adotar metodologias eficazes e estratégias apropriadas para compor a equipe organizacional é fundamental para atender à demanda.

Essas competências de uma boa Gestão de Pessoas são atribuídas ao setor de Recursos Humanos, responsável pela entrada e gestão dos colaboradores na organização. Capacitar esse pessoal é essencial para desenvolver competências profissionais, identificar as necessidades dos profissionais e adotar estratégias eficientes para compor a equipe organizacional (Carvalho *et al.*, 2015).

Dessa forma, a organização pode contar com profissionais comprometidos, responsáveis, com bom relacionamento e focados em resultados. São essas qualidades que se tornam verdadeiros pilares para o sucesso da empresa (Bittencourt, 2012).

Para entender a importância de procedimentos e de uma boa gestão estratégica, é crucial considerar a contratação e gerenciamento de profissionais. A adoção de metodologias eficientes, alinhadas com a demanda e as estratégias organizacionais, é essencial para atender às necessidades da empresa de forma eficaz.

2.1 Gestão Estratégicas de Pessoas para a Valorização Profissional

A qualificação obtida por funcionários durante o período em que trabalha em uma organização deveria ser um diferencial para uma possível promoção. Todavia, percebe-se que a qualificação é tratada com certa indiferença diante da falta de políticas que visam à possibilidade de desenvolvimento de carreira. Embora a experiência seja considerada importante; porém a qualificação também credencia e gera valores importantes para o crescimento profissional. Segundo Libâneo (2001, p. 77).

Organizar é bem dispor elementos (coisas e pessoas), dentro de condições operativas(modos de fazer), que conduzem a fins determinados. Administrar é regular tudo isso, demarcando esferas de responsabilidade e níveis de autoridade nas pessoas congregadas, a fim de que não se perca a coesão do trabalho e sua eficiência geral.

De maneira geral, as pessoas devem estar entrosadas entre si, assim, todos os fatores que envolvem organização, ambiente de trabalho, pessoas, responsabilidades, mais do que observados, deveriam ser contabilizados e valorizados na gestão de políticas de reclassificação de cargos e salários de forma a obter resultados satisfatórios para ambas as partes, pois pessoas é que determinam com as tarefas e as finalidades dessas são realizadas. Outras questões, como condições de trabalho, por exemplo, devem também ter atenção especial nesse processo de Gestão de Pessoas em uma organização.

A atividade organizacional pode ser compreendida como um complicado processo de conversão de vários recursos de um sistema integrado, capaz de proporcionar saídas ou resultados, afirma (Chiavenato, 2009).

A integração desse processo requer uma combinação muito ajustada de entradas envolvendo: esforços humanos, tecnologia, matérias-primas e capital em um conjunto de trabalho para produzir um resultado desejado.

Analisando o contexto organizacional contemporâneo, pode se dizer que a cada dia esse espaço se torna mais competitivo, onde mudanças ocorrem de forma bastante aceleradas, com isso as empresas precisam adotar mecanismos para manter seus funcionários motivados e produtivos, levando em conta que o capital humano pode perecer e adoecer diante de frustrações, expectativas não realizadas, prazos não cumpridos, metas não atingidas, pois fazer parte dos resultados da empresa.

A cultura organizacional de uma empresa é um sistema de valores compartilhados com todos os envolvidos, em todos os níveis. Essa cultura distingue uma organização das demais, valorizando as pessoas envolvidas e, conseqüentemente, motivando-as. Afinal, as empresas dependem essencialmente das pessoas que integram suas atividades de produção, incorporando seus valores e motivações. Nesse contexto, torna-se fundamental reconhecer a importância do capital humano para alcançar melhores resultados, conforme destacado por Marques e Priori (2014, n. p.):

[...] para obter metas e sucessos esperados, as organizações necessitam valorizar o capital humano e ter sempre colaboradores motivados. Tomando como premissa a cultura e o clima organizacional. Faz-se necessário, portanto, que as organizações adotem ferramentas de interação entre seus colaboradores e a adoção de políticas que envolvam gestão de pessoas que confirme a confiança mútua e a participação de todos.

Já Dutra (2009) acredita que a atuação da área de Gestão de Pessoas, numa concepção estratégica, tem como premissa básica a geração de comprometimento, estratégias adequadas e constante avaliação, com a adoção de medidas corretivas para vencer obstáculos e assim manter a organização competitiva no mercado.

Quando são planejados a forma de gestão da empresa de forma proativa, esses procedimentos agregam mais valor à organização, que poderá contar com uma equipe melhor preparada para vencer desafios e alcançar os objetivos pretendidos.

Poder contar com gestores comprometidos e engajados na formação de seus colaboradores, poderá trazer uma nova visão para essa organização, podendo identificar os gargalos que existem e que prejudicam o batimento de metas da mesma, sendo importante demonstrar que trabalhadores motivados e valorizados, desenvolvem melhor suas competências.

3 METODOLOGIA

Para conduzir este projeto de pesquisa, centrado na temática da Gestão Estratégica de Pessoas nas Organizações, foi adotada a abordagem de pesquisa bibliográfica e atividade prática como visitas in loco verificando conflitos Internos e Clima Organizacional: Impacto na Eficiência e Qualidade em Escritórios Contábeis na cidade de Rolim de Moura, Rondônia.

Esta estratégia permitiu uma análise detalhada e simplificada, baseada nas obras de renomados autores, que forneceram um embasamento teórico consistente para a pesquisa, abordando de maneira coerente a Gestão de Pessoas nas organizações.

O cronograma delineado para este projeto priorizou uma sequência lógica de ações, com foco na análise de materiais bibliográficos pertinentes à temática. Os artigos e obras consultados, todos relacionados à temática central, serviram como referência para os conceitos apresentados por esses autores sobre Gestão de Pessoas de forma estratégica, atendendo às demandas organizacionais em suas

diversas atividades, reconhecendo o papel fundamental das pessoas na eficácia e eficiência das organizações.

A coleta de informações para este projeto abrangeu uma variedade de fontes, incluindo levantamentos bibliográficos e consulta a artigos disponíveis em fontes eletrônicas especializadas em Gestão Estratégica de Pessoas. Os textos relevantes foram meticulosamente catalogados para orientar o desenvolvimento do projeto, analisando dados teóricos cruciais para as seções subsequentes.

As análises e sínteses teóricas aqui presentes foram realizadas com base em informações das fontes de pesquisa apontadas em listagem de Referências em fins das páginas que se seguem. A coleta e análise desses dados foram realizadas de forma qualitativa, proporcionando insights essenciais para as conclusões almejadas em relação aos objetivos propostos.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A fim de avaliar a percepção dos colaboradores no escritório contábil em relação à gestão estratégica de pessoas, foram coletadas respostas de um questionário aplicado a uma amostra representativa. Os dados obtidos fornecem insights valiosos sobre o ambiente de trabalho e a eficácia da Gestão de Pessoas na organização, durante uma intervenção prática na empresa e verificando conflitos Internos e Clima Organizacional: Impacto na Eficiência e Qualidade em Escritórios Contábeis na cidade de Rolim de Moura, Rondônia.

4.1 Perfil dos participantes

Cargo ou Função:

- Analista/Assistente Contábil: 80% das respostas; e
- Contador: 20% das respostas.

Tempo de Atuação no Escritório Contábil:

- Menos de 1 ano: 40%;
- 1-3 anos: 20%;

- 4-6 anos: 20%; e
- Mais de 6 anos: 20%.

4.2 Conflitos internos

Percepção de Conflitos Internos:

- Sim: 40%; e
- Não: 60%.

Principais Causas dos Conflitos:

- Falta de comunicação clara e assertiva: 20%;
- Ausência de comunicação: 20%;
- Falta de comunicação: 20%;
- Não tenho certeza: 20%; e
- Outros: 20%.

4.3 Impacto dos conflitos internos

- Os conflitos podem ser oportunidades de mudanças positivas, mas também podem gerar situações que consomem energia e recursos da empresa;
- A falta de diálogo deixa de resolver adversidades e impacta no trabalho; e
- Impactam negativamente, gerando retrabalho e atrasos.

4.4 Clima organizacional

Percepção do Clima Organizacional:

- Positivo: 60%;
- Negativo: 20%; e
- Não sei ou não sou capaz de opinar: 20%.

4.5 Iniciativas para melhorar o clima organizacional

- Reconhecer trabalhos bem feitos, gerenciar conflitos, contribuir para o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, fazer pesquisas de clima organizacional, estabelecer metas reais, oferecer benefícios e dar *feedbacks*;
- Melhorar o diálogo e dar mais oportunidades aos colaboradores;
- Melhorar os canais de comunicação; e
- Realizar atividades em grupo.

4.6 Influência nos serviços prestados aos clientes

Influência dos Conflitos e Clima Organizacional:

- Positivamente: 60%; e
- Negativamente: 40%.

4.7 Aspectos do serviço afetado

- Divergências de opiniões, personalidades opostas, tipos de liderança variados;
- Prazos de obrigações fiscais;
- Desenvolvimento e produção; e
- Pendências fiscais.

4.8 Sugestões para melhorar a qualidade do serviço aos clientes

- Reconhecer trabalhos bem feitos, gerenciar conflitos, contribuir para o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, fazer pesquisas de clima organizacional, estabelecer metas reais, oferecer benefícios e dar *feedbacks*;
- Melhorar o relacionamento interpessoal e a comunicação entre os funcionários;
- Estimular mais diálogo entre os setores e valorizar os colaboradores; e
- Dar autonomia aos colaboradores e manter um canal de comunicação aberto a todos.

Esses dados revelam que, embora a maioria dos participantes perceba um clima organizacional positivo, ainda existem conflitos internos que afetam a eficiência e colaboração. Como mencionado anteriormente, oferecer treinamento e capacitação aos profissionais não apenas traz um ganho em eficiência e perfeição técnica na realização dos trabalhos, mas também aumenta a autoestima dos profissionais, despertando-lhes o desejo de empenhar-se cada vez mais em prol da organização.

Além disso, reforçando a importância de estratégias dentro das organizações para entender o contingente humano, é crucial eliminar gargalos que desmotivam. Metodologias para melhorar esse ambiente podem incluir a ausência de a qual, que pode ser executada de diversas formas, como os treinamentos realizados pela própria organização capacitando seu pessoal da área de Recursos Humanos para identificar as demandas de capacitação da empresa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise dos dados provenientes da pesquisa realizada junto aos colaboradores do escritório contábil revela um panorama interessante acerca da percepção e vivência do ambiente de trabalho. A maioria dos participantes desempenha funções de Analista/Assistente Contábil (80%), indicando uma composição predominantemente operacional, enquanto os Contadores representam 20% da amostra. Além disso, observa-se uma distribuição equitativa quanto ao tempo de atuação no escritório contábil, o que confere uma variedade de experiências e perspectivas.

Em consonância com as constatações, acreditamos firmemente que a gestão estratégica de pessoas, entendida como uma ferramenta planejada para alcançar os objetivos da organização, desempenha um papel indispensável na eficiência e bem-estar dos colaboradores. A demanda crescente por uma mão de obra capacitada nos âmbitos profissionais ressalta a necessidade de aprimoramento contínuo e comprometimento com os resultados desejados. Aperfeiçoar a Gestão de Pessoas não é apenas uma preocupação momentânea; é um imperativo em um mercado em constante evolução impulsionado por avanços tecnológicos.

Observamos que a gestão estratégica de pessoas pode não apenas evitar o esgotamento profissional de uma equipe desmotivada, mas também eliminar riscos desnecessários e criar um ambiente propício para o crescimento e a inovação. No cenário profissional dinâmico de hoje, onde as mudanças ocorrem em ritmo acelerado, a formação continuada da força de trabalho é vital para enfrentar os desafios emergentes.

Nessa perspectiva, reforçamos a importância de investir em estratégias que valorizem os profissionais e fomentem a colaboração, pois isso não apenas beneficia a organização, mas também contribui para o bem-estar dos colaboradores. Reconhecemos que uma boa gestão estratégica de pessoas, tanto no setor público quanto no privado, promove uma rotina mais leve, trazendo benefícios mútuos para a organização e seus empregados. Este projeto tem como propósito demonstrar claramente os benefícios da gestão estratégica de pessoas, corroborando com os achados desta pesquisa.

REFERÊNCIAS

BITTENCOURT, Dênia Falcão de. **Gestão estratégica de pessoas nas organizações**: livro digital. 2. ed. rev. Palhoça, SC: UnisulVirtual, 2012.140 p. ISBN: 9788578174965.

CARVALHO, Patrícia Aparecida Silva; TORRES, Kelly Aparecida; BORBA, Erika Loureiro; MARTINS, Pablo Luiz. Análise da Gestão de Pessoas na Administração Pública: um estudo de caso. *In*: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 12, 2015, [s. l.]. **Anais [...]**. [S. l.]: [s. n.], 2015. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos15/33022365.pdf>. Acesso em: 1º maio 2026.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**: o capital humano das organizações. 9. ed. rev. atual. Rio de Janeiro: Elsevier. 2009. 506 p. ISBN: 9788535233186.

DUTRA, Ademar. Curso de Especialização em Administração Pública. **Revista Gestão de Pessoas na Área Pública**, [s. l.], 2009.

LIBÂNEO, José Carlos. **Organização e gestão da escola**: teoria e prática. Goiânia: Alternativa, 2001.

MARQUES, Ronaldo A.; PRIORI, Valdeir. Gestão participativa e clima organizacional: um estudo de caso na companhia Vale S/A – Setor politização das usinas 1 a 4. *In*: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 11, 2014, [s. l.]. **Anais [...]**. [S. l.]: [s. n.], 2014. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/16620134.pdf>. Acesso em: 1º maio 2026.