

# GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS E O IMPACTO NA PRODUTIVIDADE DOS FUNCIONÁRIOS

[Ciências Sociais Aplicadas, Volume 27 - Edição 127 OUT/23 SUMÁRIO / 18/10/2023](#)

REGISTRO DOI: 10.5281/zenodo.10018882

Nilza Bulhões do Nascimento<sup>1</sup>;

Heinrikh Raphael Bulhões do Nascimento Orben<sup>2</sup>;

Sandra Carla Pereira Barbosa<sup>3</sup>

## Resumo

Por muito tempo, as empresas viam seus colaboradores apenas como ferramentas a serem facilmente substituídas, caso tivesse algum problema. Com o passar dos anos, essa mentalidade foi sendo alterada e os grandes gestores das organizações tomaram conta de que o principal coração da empresa é o capital intelectual humano, tendo como um dos resultados, o crescimento dos negócios. O principal objetivo deste artigo é identificar através de pesquisa bibliográfica em que foram abordados conceitos e teorias referente a quais são os impactos de um bom gerenciamento de recursos humanos, frente a tomada de decisões a serem aplicadas a produtividade dos funcionários. Visando uma interpretação mais densa, pode-se esclarecer qual é de fato o papel do gestor de pessoas e o que traz de vantagens para a organização em si. A pesquisa em si, analisa alguns autores que descrevem sobre o assunto,

analisando como resultado final a grande influência que os recursos humanos têm sobre os demais setores de uma organização e trazem impactos vitais à sobrevivência dela. Como conclusão, chega a análise que o setor de gestão de pessoas não pode ser visto como um investimento paralelo e sem importância, pois é ele que se torna o elo de ligação entre os interesses organizacionais e o desenvolvimento e aprimoramento dos colaboradores a fim de desenvolver um trabalho motivado e rentável.

**Palavras-chave:** Recursos Humanos, Organizações, Benefícios.

### **Abstract**

For a long time, companies saw their employees as just tools to be easily replaced if there were any problems. Over the years, this mentality changed and top managers in organizations realized that the main heart of the company is human intellectual capital, with one of the results being business growth. The main objective of this article is to identify through bibliographical research in which concepts and theories were addressed regarding the impacts of good human resources management, in relation to decision-making to be applied to employee productivity. Aiming for a more dense interpretation, it is possible to clarify what the role of the people manager actually is and what benefits it brings to the organization itself. The research itself analyzes some authors who describe the subject, analyzing as a final result the great influence that human resources have on other sectors of an organization and bring vital impacts to its survival. In conclusion, the analysis comes to the conclusion that the people management sector cannot be seen as a parallel and unimportant investment, as it is what becomes the link between organizational interests and the development and improvement of employees in order to develop motivated and profitable work.

**Keywords:** Human Resources, Organizations, Benefits.

## **INTRODUÇÃO**

Ao analisar o mercado de trabalho, identifica-se que um colaborador, exercendo suas atividades dentro da organização, passa mais tempo ali do que em sua casa, precisando assim de um ambiente harmonioso e exercendo a atividade que lhe traz satisfação. Esse é o objetivo, porém, por necessidade, ou por financeiro ou mesmo por falta de conhecimento da empresa em colocar esse perfil de profissional no setor certo, muitos acabam se frustrando e vivem uma vida tediosa no trabalho.

Neste contexto, segundo Maximiano (1992), a área de Recursos Humanos de uma organização, é a responsável por dar o equilíbrio imprescindível às ações, definindo objetivos e as metas relacionados às pessoas, buscando alternativas para todas as mudanças.

Todo processo tem sua evolução, e as empresas ao longo do tempo de uma forma natural cria e aprimora conhecimentos e experiências que diferem da concorrência do mercado como um todo, tendo os funcionários uma valorização maior dentro das organizações, pois estão diretamente ligados a lucratividade e ao desenvolvimento social.

A cada dia que passa, a concorrência sobre todos os segmentos vem aumentando, assim profissionais buscam as organizações que oferecem salários bons equiparados com o mercado e dão oportunidade de crescimento, dependendo exclusivamente de seu esforço, permitindo seu crescimento profissional e a sua realização pessoal (HARRIS & BRANNICK, 2001).

Para que essas empresas também sejam qualificadas para receber esses novos profissionais, elas precisam ter um setor responsável por organizar, gerenciar e adequar as funções de acordo com o profissional empregado. Devido a gestão de pessoas, as organizações vêm adotando novos padrões, valorizando ainda mais o capital intelectual, diminuindo a rotatividade e aumentando a produção sem perda de tempo.

A motivação do tema desse artigo se deu pela observação diária na diversidade de organizações que possuem uma boa produção, oferecem

produtos bons mais que ainda colocam a lucratividade e economia a frente do desenvolvimento e motivação de seus colaboradores.

Diante destas informações e com o objetivo de identificar quais os impactos que esse setor traz para os colaboradores das organizações em geral, o trabalho proposto tem como justificativa que todas as organizações necessitam de uma gestão de pessoas sólidas e coerentes para o sucesso das atividades propostas.

O artigo está organizado em um tópico geral que se refere a organização e sua cultura organizacional, e sub tópicos para melhor interpretação. O primeiro sub tópico relata o que é uma organização e seu clima organizacional, o segundo traz a descrição do que é a gestão de pessoas, o terceiro desenvolve uma análise das práticas de gestão de pessoas e os recursos humanos, e a quarta retrata a influência do setor para a motivação e o bom andamento do processo organizacional. Após a revisão bibliográfica, foi descrito sobre a metodologia utilizada para o desenvolvimento do mesmo e os resultados encontrados para os objetivos propostos nesse artigo. Ao fim vem a conclusão e as referências utilizadas para a complementação da análise.

## **1. ORGANIZAÇÕES E SUA CULTURA**

Toda organização seja pública ou privada busca se estabelecer no mercado trazendo de forma diária produtos, atendimentos, e serviços de uma forma precisa e que seja reconhecida no mercado competitivo.

Nas últimas décadas, as organizações têm passado por um intenso processo de transformação, adequando-se às transformações do mercado, assim estão buscando empregados mais empenhados com o objetivo de melhorarem a produtividade e qualidade, em contrapartida os colaboradores esperam da empresa conhecimento, recompensa ou excelência na qualidade de vida no trabalho (COUTINHO, 2006).

O ambiente organizacional vive uma transformação constante tendo o desafio principal o investimento do capital intelectual deixando de pensar que a organização é somente máquinas. As pessoas tornam-se investimentos para a organização, possibilitando à geração de vantagens competitivas à organização frente às demais.

Ao observar empresas bem-sucedidas, pode-se visualizar equipes engajadas para manter o ambiente organizacional acessível para todos, analisando as alternativas e resoluções de problemas corriqueiros.

Para Farias (2007):

*A cultura organizacional é o modelo de pressupostos básicos, que determinado grupo tem inventado, descoberto ou desenvolvido no processo de aprendizagem para lidar com os problemas de adaptação externa e adaptação interna. Uma vez que os pressupostos tenham funcionado bem o suficiente para serem considerados válidos, são ensinados aos demais membros como a maneira correta para se perceber, se pensar e sentir-se em relação àqueles problemas. (FARIAS, 2007)*

Atualmente, as empresas observam um novo contexto de gestão mais humanizada, tendo como um foco maior nos talentos individuais e na equipe. Devido à concorrência aumentando e ao avanço da tecnologia em várias áreas as empresas correm o risco de perder clientes e negócios se não atenderem aos objetivos propostos nesses novos tempos.

Muda-se então o formato organizacional, onde as organizações estão empenhadas na contratação e retenção de talentos para seus setores, se

tornando assim cada vez mais complexa e desafiadora para os candidatos.

Como citado, hoje, as organizações associam sua produtividade e seu sucesso a seus colaboradores, tornando-os sua principal preocupação a tarefa de atrair e reter talentos mediante a competitividade passam a buscar por motivação e autonomia, o que se torna um campo desafiador para o setor de gestão de pessoas quanto para os colaboradores que precisam se enquadrar a nova estrutura organizacional. (FRANÇA JUNIOR, 2010).

É notório que as mudanças em relação ao novo papel desempenhado pelas pessoas dentro dos setores precisam de uma administração focada que consiga de forma estratégica criar um elo lucrativo e duradouro criando um diferencial no mercado. As empresas, então, precisam buscar compreender suas competências, de forma a melhorar sua liderança, habilidades, ambientes e cultura.

Chiavenato (2002) define que o ambiente organizacional se baseia em um conjunto de setores dando fundamental importância para os recursos fundamentais de qualidade e exatidão nas informações.

Fica claro então, que para que a organização alcance seus objetivos e resultados, não adianta ter apenas as máquinas e recursos, é preciso também que as pessoas que ali trabalham sejam reconhecidas, pelo seu trabalho desempenhado.

Resumidamente, para um bom andamento de todos os processos da empresa é necessário ter uma gestão do principal bem da empresa que é seus colaboradores.

## **1.1 Gestão de Pessoas**

Analisando a gestão de pessoas nas formas de organização do trabalho, nos dias atuais, percebe-se uma busca incessante de melhorar o relacionamento com seus colaboradores e os níveis de satisfação com a

qualidade de vida no trabalho, identificando as necessidades de atrair e manter esses funcionários, de uma forma satisfatória e proporcionando à empresa benefícios a longo prazo.

Mais do que um simples setor, a gestão de pessoas se consolidou nas organizações por ser uma área de funções estratégicas, para um bom andamento de toda empresa, destacando alinhamento do conhecimento dos colaboradores às metas e objetivos organizacionais. Assim, as práticas de gestão de pessoas devem ser integradas, sempre atendendo os interesses e expectativas da organização e das pessoas.

Analisando a linha do tempo, percebe-se que nem sempre foi assim. Segundo Cunha et al,(2010), foi através da revolução industrial no século XVIII que surgiu os primeiros sinais das práticas da gestão do recursos humanos, o qual marcou o fim do sistema de trabalho que as empresas vinham exercendo objetivando somente no lucro, não havendo preocupações com a eficácia da gestão das pessoas ou com o seu bem-estar.

Diante das mudanças ocorridas depois da Revolução Industrial, houve um grande impacto nos processos produtivos e, pequenas unidades de produção até então com pouca mão de obra, se transformaram em grandes comércios aumentando assim os números de trabalhadores.

Com o passar dos tempos, as organizações sentiram necessidades de priorizar mais as pessoas fazendo com que elas se sentissem parte da organização e assim trabalhassem mais satisfeitas.

O Recursos Humanos então, passa a ser um setor de referência, tendo como foco o planejamento, capacitação, seleção, e treinamento dos colaboradores entendendo qual perfil se enquadra em cada vaga aberta.



*O capital somente será bem aplicado quando for inteligente, bem investido e administrado. Para tanto, administrar pessoas vem antes, durante e depois da administração do capital ou da administração de qualquer outro recurso empresarial, como máquinas, equipamentos, instalações, cliente etc. As empresas bem-sucedidas deram-se conta disso e voltaram-se para seus funcionários como os elementos alavancadores de resultados dentro da organização. (CHIAVENATO, 2002, p.25).*

Diante do contexto atual, as organizações veem a administração de recursos humanos como um processo de encontrar formas de compreender e administrar o capital humano em todos os setores, demonstrando o aumento dos benefícios econômicos alinhando o potencial dos empregados e os objetivos empresariais.

Com uma boa gestão de pessoas, os colaboradores deixam de ser vistos apenas como recursos e gastos que podem ser controlados por carga horária, e sim como parceiros diante de um objetivo comum na busca de resultados promissores e lucrativos.

As práticas de gestão de pessoas precisam ser integradas, permitindo atender os interesses e expectativas tanto da empresa quanto das pessoas, tendo um papel importante de estimular e dar o suporte necessário em todo o desenvolvimento dessa relação colaborador-empresa. (CAMPOS& SANTANA, 2002)

De nada adianta as mudanças acontecerem somente de um lado, é preciso ação de ambas as partes, assumindo um direcionamento de substituição dos antigos modelos de gestão diante das novas imposições do mundo moderno. Mediante essa transformação, as organizações de

sucesso trazem consigo a bagagem de uma organização tradicional com novos paradigmas de gestão de processos e pessoas.

Segundo Milioli (2002) a Gestão de pessoas se caracteriza como um conjunto de estratégias, técnicas e procedimentos, voltados para recrutar talentos, para cada setor desenvolvendo competências para o sucesso da organização e de seus colaboradores.

Com o acelerado mundo moderno e as tecnologias de informações batendo na porta constantemente, a nova perspectiva em relação às mudanças, passam a reconhecer valores em toda a organização, interligando as distintas áreas do conhecimento a um propósito comum.

Toda a organização sobrevive devido a interação completa entre colaboradores, equipamentos, matéria prima e comunicação, se um desses processos não estiver interligado, a lucratividade corre riscos. Lidar com muitas características e pensamentos de pessoas distintas é um obstáculo, para qualquer gestor, por isso a necessidade de investir em um RH forte, com estrutura e potencial, a fim de criar métodos que tragam benefícios fundamentais para a vida profissional de cada colaborador como motivação, alegria, e comprometimento, visto que passa a maior parte das vidas produzindo serviços e valores econômicos indispensáveis ao futuro da organização.

*As pessoas e as organizações estão engajadas em uma complexa e incessante interação; as pessoas passam a maior parte de seu tempo nas organizações das quais dependem para viver e as organizações são constituídas de pessoas sem as quais não poderiam existir. Sem as pessoas e sem as organizações não haveria a área de RH (CHIAVENATO, 2002, P.36)*

Formada por colaboradores e pela empresa em si, a gestão de pessoas desenvolve o bom andamento dos processos despertando o interesse do profissional e focando cada vez mais na produtividade e na realização pessoal, que mediante estratégias, analisa o perfil de cada candidato antes da contratação e o que a vaga necessita para assim tornar o trabalho um meio fácil e dinâmico onde todos ganham.

A satisfação no trabalho se dá nos dias atuais, como um resultado satisfatório de um bom ambiente organizacional e um bom cuidado sobre a saúde do trabalhador, o qual pressupõe um conceito de bem-estar no trabalho. (SIQUEIRA, 2008).

Fica claro então, que o setor de gestão de pessoas assume um papel de suma importância no desenvolvimento e equilíbrio das organizações, criando um elo entre as necessidades e desejos do colaborador e o interesse principal da organização para assim criar um diferencial competitivo e ao mesmo tempo gerar um ambiente harmonioso de se trabalhar.

## **1.2 Práticas da gestão de pessoas ou recursos humanos**

Em tempos antigos, o trabalho era baseado apenas em obediência de padrões para atingir objetivos estabelecidos, ou seja, o patrão mandava um comando e o colaborador, como uma máquina exercia sua tarefa, sem muito contato, sem muito treinamento. Mas o entendimento da importância das atividades e os comprometimentos de cada indivíduo, passaram a ser fatores importantes em uma organização.

As práticas de gestão estão ligadas diretamente em fazer o colaborador parte do processo da organização, identificando seus pontos fortes e fraquezas e operacionando cada setor.

As características das pessoas devem ser desenvolvidas dentro da empresa pelos seus administradores, deixando de ser vistas somente como recursos, mas como indivíduo, passando a serem observados como

verdadeiros meios e fundamentais para se atingir os objetivos organizacionais e também pessoais. Esse processo de escolha e de mudanças acontecem desde sua contratação.

A escolha de um currículo específico para vaga solicitada se torna a principal parte do processo, onde através da análise minuciosa de todas as características e especificações descritas ali, é viabilizado ou não para todas as atribuições que a vaga necessita.

Analisando a importância do processo de gestão de pessoas, segundo Chiavenato (1999), lista seis processos básicos, os quais operacionalizam os processos:

*Agregar pessoas: Incluir novas pessoas na empresa, através de recrutamento interno, fazendo promoções ou transferência de setores, ou externo, realizando por intermédio de anúncios, agências de emprego, propaganda e outros que trazem candidatos de fora para a organização.*

*Aplicar pessoas: são aqueles utilizados para orientar e acompanhar o desempenho, incluindo práticas de desenho organizacional e desenho de cargos, análise e descrição de cargos, orientação das pessoas e avaliação do desempenho.*

*Recompensar pessoas: incentivar as pessoas e satisfazer suas necessidades individuais mais elevadas. Incluem práticas de recompensas, remuneração e benefícios e serviços sociais. (CHIAVENATO, 1999).*

Diante disso o RH assume um importante papel para o desenvolvimento de estratégias na hora da contratação ou de remanejar o colaborador já em exercício a um cargo mais elevado o tornando assim promovido. Essa etapa é crucial na percepção do recrutamento interno uma vez que todos sonham com um aumento de salário ou crescimento profissional dentro do ambiente organizacional, demonstrando assim sua importância para a empresa. Contratar novos colaboradores externos sem antes analisar os currículos dos que já estão dentro da empresa torna-se um arriscado passo a desmotivação e desinteresse.

Essa busca pelo melhor currículo, deve levar em conta não somente os tipos de recrutamento mais usados como o de maneira externa, mais na retenção de talentos de outros setores de dentro da organização, beneficiando assim o funcionário que subira de cargo e exercerá novas responsabilidades, como poupara tempo e dinheiro da empresa por não precisar de treinamentos e o tempo até o candidato se adequar ao clima organizacional já estabelecido.

Ao submeter o colaborador já ingresso na empresa, a novos cargos é dever também do setor, acompanhar e verificar as possíveis alocações em treinamentos e conhecimento específico na área e no perfil, analisando se foi uma boa ideia trocar esse colaborador de setor, verificando seu desenvolvimento e seu crescimento em sua nova tarefa.

O ser humano desde pequeno são motivados e incentivados por algo. No ambiente de trabalho não é diferente. Recompensas, como promoções, valores em dinheiro, ou outras oportunidades ao conseguir atingir uma meta, também se torna papel importante para o RH, o qual deve apresentar a meta, e seus benefícios a serem recompensados no alcance.

Ainda segundo autor:



*Desenvolver pessoas: são aqueles utilizados para capacitar e incrementar o desenvolvimento profissional e pessoal. Incluem práticas de treinamento e desenvolvimento das pessoas, programas de mudanças e desenvolvimento de carreiras e programas de comunicação e consonância.*

*Manter pessoas: são aqueles utilizados para criar condições ambientais e psicológicas satisfatórias para as atividades das pessoas. Incluem práticas de administração da disciplina, higiene, segurança e qualidade de vida e manutenção de relações sindicais.*

*Monitorar pessoas são aqueles utilizados para acompanhar e controlar as atividades das pessoas e verificar resultados. Incluem práticas e sistemas de banco de dados e informações gerenciais.*

Cita como práticas do setor de RH capacitar e incentivar seus colaboradores a participarem de programas de desenvolvimento profissional, a fim de ficarem dispostos e preparados a novas tecnologias e ou a novas tendências que o mercado venha procurar. Um desafio e tanto para as empresas, pois pode investir em conhecimento para o colaborador sem garantias que ficará trabalhando por tempo.

Por isso a importância da compreensão e do estudo detalhado das características e capacidades de cada empregado, simulando situações corriqueiras e observando como se portam na resolução das tarefas destinadas a eles, identificando seu grau de interesse e de motivação no setor e seu desempenho produtivo.

Um novo modelo de gestão deve estar focado em todos esses interesses tanto organizacionais quanto pessoais, munidos de um bom banco de

dados os quais de forma organizada dá suporte necessário para tomada de decisão precisa e eficaz.

Compreender todos os processos, é de fundamental relevância desenvolvendo novas relações entre as organizações e as pessoas. Esse processo abre caminho para o aparecimento de um novo modelo de gestão, baseado nas competências.

Mesmo se passando muito tempo, a gestão de pessoas ainda é um pesadelo para muitas empresas, as quais não identificam quem é responsável por essa importante área e tratam seus colaboradores ainda de forma retrógrada aliado a somente custo.

Segundo Gomes (2017), essa falta de conhecimento dos setores de algumas empresas e compreensão demonstram o despreparo para gerir efetivamente seu capital humano. Visto isso percebe-se a importância desse setor dentro de uma organização.

As organizações estão dia a dia tendo provações de todos os lados, essas lacunas entre ganhar mais mercado, não cair a lucratividade e deixar o colaborador motivado, desgasta uma estrutura inteira, acarretando muitas vezes em perda de produtividade e até em colaboradores excelentes por falta de atenção.

Diante dessa análise, a gestão de pessoas vem somente agregar a organização trazendo inúmeras vantagens como aumento da produtividade e a retenção de talentos, que impactam diretamente na lucratividade do negócio.

É fundamental compreender que administrar recursos humanos envolve algumas dificuldades por lidar com recursos vivos que são diversificados e variáveis. Por esse fato a administração desse setor é muito mais complexa que a de qualquer outro setor organizacional de uma empresa.

### **1.3 A influência dos recursos humanos na motivação dos colaboradores**

Ao se falar de teorias administrativas, segundo diversos autores, a Escola Clássica da Administração era atribuída somente à importância dos fatores econômicos na determinação da motivação dos trabalhadores.

Várias teorias foram escritas referente a motivação e sua importância para o colaborador dentro do ambiente de trabalho. Uma dessas teorias foi desenvolvida por Abraham H. Maslow e é conhecida como Teoria das Necessidades de Maslow. (GRANJEIA, 2014).

Segundo o mesmo autor, Maslow acredita que as necessidades humanas se dividem em necessidades primárias, que são consideradas as necessidades fisiológicas e as de segurança e necessidades secundárias, caracterizando pelas necessidades de auto realização e auto estima.

Embasado nessa teoria e em outras que surgiram tendo como base o pensamento de Maslow, fica claro ao setor de gestão de pessoas que há uma necessidade verdadeira de motivar a equipe, porém cada um tem suas peculiaridades não sendo padronizado o estilo de motivação.

Há muitos meios de motivar um indivíduo, e embora a remuneração seja o primeiro a ser pensado, nem todos pensam igual. O setor então, deve analisar caso a caso a necessidade e desejo de cada colaborador, verificando o que de fato o motiva para assim conseguir bons resultados.

De acordo com Chiavenato (2010, p. 242), todo ser humano necessita de um combustível capaz de elevar sua autoestima e coragem para realizar qualquer ação, a dificuldade é que nem tudo o que motiva um colaborador é o mesmo que motiva o outro.

No mundo corporativo, para que haja um processo mútuo de satisfação, a organização precisa dos serviços e da mão de obra para o alcance de metas/resultados e os funcionários precisam do emprego e do salário para

satisfazer suas necessidades. O fato é que como existe muita oferta e procura das vagas, os salários passam a ser vistos como segundo plano tendo a motivação e a valorização do trabalho sendo vistos com outros olhos.

Quando a organização está voltada para as pessoas e sua filosofia passa a transparecer essa crença, a Gestão de Pessoas permite a colaboração eficaz das pessoas, podendo elas ampliar ou limitar as forças e fraquezas da organização, dependendo da forma que são tratadas.

Para se conquistar um ambiente organizacional saudável, competitivo e aberto à inovação, é preciso o fator potenciador da produtividade. No atual cenário que as empresas se encontram, uma gestão focada no capital intelectual é uma necessidade e um diferencial nesse mercado competitivo em todos os segmentos. (GRANJEIA, 2014).

Em todas as áreas da vida humana, existe sempre o interesse do outro desempenhar funções que te beneficiem, seja pegar um objeto, seja conseguir que o outro faça aquilo que precisa ser feito, porém o simples fato de desejar que façam algo não significa que o outro queira exercer.

Visto isso, faz-se entender que nas organizações, o colaborador exerce suas funções que que o compete, de maneira padrão, porém se este mesmo funcionário for motivado a exercer suas atividades seja financeiramente, seja alguma regalia, certamente essa tarefa será executada com mais rapidez e mais praticidade.

Segundo e Brunherotto; Carravero, (2006), o setor de RH possibilita ter um conhecimento da organização e cumprir o trabalho de uma maneira eficaz adequando-se a eficácia administrativa para garantir a redução dos valores e qualidade.

Cabe ao Departamento de Recursos Humanos, assumir tarefas vitais para o futuro e ampliação do negócio como recrutar e selecionar profissionais para suprir as carências das áreas, a identificação e preparação de novas

lideranças, a elaboração de programas de treinamento e de retenção de talentos.

Pode-se compreender então que o setor de gestão de pessoas é o coração da empresa, controlando, adequando e reestruturando novos e antigos colaboradores a exercerem atividades que se sintam confortáveis de desempenhar, gerando lucratividade para a empresa, sendo assim seu papel vai além pois deve identificar estratégias para preencher com o currículo certo a vaga, desempenhar um bom treinamento, criar um ambiente acolhedor e harmonioso e só assim avaliar se empresa e colaborador estão satisfeitos.


*Assim, o RH deve ser criativo nas soluções empregadas, promovendo o crescimento dos profissionais e reconhecendo os seus esforços. Disponibilizar bonificações e benefícios é uma boa forma de começar, assim como promover treinamentos para ampliar seus conhecimentos e criar processos seletivos dentro da empresa para designar novas funções também podem trazer bons resultados para os funcionários. O importante é que as estratégias remetem aos problemas identificados e sejam capazes de reverter os quadros de desmotivação para aumentar o engajamento e produtividade das equipes.(CHIAVENATO, 2002, p.185).*

A motivação organizacional pode alavancar o melhor das pessoas, colaborando para o bom desempenho no trabalho, tendo mais facilidade de ser influenciável do que as demais características das pessoas buscando traços de personalidade, competência, agilidade e habilidade, alinhando ao seu desempenho e crescimento profissional.

O setor de Recursos Humanos tem um papel estratégico nas organizações. Por meio das atividades executadas nessa área, a motivação pode ser incentivada e aumentar a qualidade de vida no trabalho. Da mesma maneira, o clima organizacional melhora e impacta a produtividade.

O objetivo então de um gestor de RH é analisar e compreender a motivação como o aperfeiçoamento da performance individual. É assim que conseguirá trabalhar esse aspecto de forma estratégica para alavancar os resultados alcançados pela organização.

A motivação é uma busca constante, tanto por profissionais, quanto por empresas que sonham com um ambiente harmônico e produtivo, com pessoas trabalhando engajadas e felizes.



*É um fator determinante do comportamento das pessoas, e no ambiente de trabalho, por exemplo, a motivação conduz uma pessoa a desenvolver adequadamente suas atividades, apresentando melhores resultados produtivos para a organização (GRANJEIA, 2014).*

Segundo o autor, a motivação compreende-se a importância do alinhamento do propósito pessoal com o propósito da organização, e como esse alinhamento reflete na motivação do colaborador.

## **2. METODOLOGIA**

Esse artigo teve por finalidade realizar uma pesquisa bibliográfica, utilizando conhecimentos de artigos publicados na web e em livros sobre o tema proposto. Para um melhor tratamento dos objetivos e melhor

apreciação desta pesquisa, observou-se que ela é classificada como pesquisa exploratória.

De acordo com Gil (2009) a pesquisa exploratória visa proporcionar maior familiaridade com o problema com intuito de torná-lo explícito ou de construir hipóteses.

Detectou-se também a necessidade da pesquisa bibliográfica no momento em que se fez uso de materiais já elaborados: livros, artigos científicos, revistas, documentos eletrônicos e enciclopédias na busca de analisar e abordar mais sobre o tema discutido que é a importância dos Recursos humanos, relacionando o conhecimento de cada autor e construindo uma narrativa específica.

A metodologia utilizada para o desenvolvimento deste foi através de uma pesquisa bibliográfica de caráter qualitativo, pesquisada precisamente em 08 livros, monografias e artigos publicados (4), em autores diversos, com o objetivo de dissertar sobre o tema proposto, tentando responder à questão de pesquisa proposta.

A pesquisa foi realizada nos sites como *Scielo*, *Google Acadêmico*, no período de agosto a setembro de 2023. Após a leitura dos autores, os conteúdos foram analisados e organizados segundo semelhança dos assuntos que referenciavam. Em seguida, realizamos fichamentos das principais ideias traçadas nos documentos selecionados, fizemos as leituras interpretativas que nos ajudaram a escrever a análise dos dados que se encontra no capítulo a seguir.

### **3. RESULTADOS E DISCUSSÕES OU ANÁLISE DOS DADOS**

Já passou o tempo em que os colaboradores eram tratados apenas como meros recursos de produção. Ao perceber as inúmeras transformações organizacionais e globais, as organizações se adequaram a novas abordagens de gestão e comportamento, influenciando diretamente no processo evolutivo da administração de setores como o RH.

A importância do tema proposto neste estudo, deve-se ao fato de que todas as empresas correm contra o tempo e a concorrência para conseguir a fatia do mercado desejado, tendo sua lucratividade em alta e ser reconhecida pela sociedade em geral como uma organização padrão e feliz de se trabalhar.

Ao analisar o que os autores estudados pensam sobre o assunto fica claro que, colaborador CLT, o qual exerce atividade remunerada para alguma empresa, passa o maior tempo da vida exercendo suas atividades tentando de forma remunerada um crescimento profissional. Sentir-se motivado e obter o reconhecimento da organização pela excelência no trabalho é importantíssimo para os funcionários, pois seu desempenho aumenta e sua vontade de se destacar também, isso aumentará a lucratividade da empresa e assim todos saem ganhando.

Toda e qualquer organização tem o objetivo de obter lucros, porém para atingir esse objetivo os colaboradores desempenham seu papel com excelência, sendo eles considerados o coração da organização, se tornam um dos grandes desafios para o setor de gestão de pessoas a motivarem de forma gradual e individual a desempenhar suas tarefas de forma eficaz e lucrativa (GRANJEIRA, 2014).

Para desempenhar então todas as funções da organização, é necessário que os funcionários se sintam motivados a trabalhar, e muitas vezes remuneração não é o único motivo para aumentar o esforço e a produtividade.

Segundo Granjeira (2014), a motivação de desempenhar alguma tarefa está relacionada ao nível de comprometimento do funcionário com os objetivos da organização demonstrando cada vez mais sua capacidade de empoderamento.

A motivação se constrói através de dois tipos:

*Motivação intrínseca: significa que um indivíduo é motivado por elogios, feedback positivo, feitos com moderação.*

*Motivação extrínseca: é a motivação de um indivíduo sendo estimulada por fatores externos – recompensas e reconhecimento. É possível que algumas pessoas nunca sejam motivadas internamente e que somente a motivação externa trabalhe para realizar as tarefas. (GRANJEIA, 2014).*

Analisando os fatos, comprova a proposta desse trabalho o qual busca entender a importância do setor de RH para a motivação dos colaboradores, sem um setor focado, organizado e estruturado, a empresa não consegue identificar as falhas motivacionais e acaba tendo uma alta rotatividade de colaboradores, o que gera prejuízo extremo.

De acordo com Marras(2002), no ambiente de intensa competição, a alteração de prioridade entre capital financeiro para o capital intelectual, transforma os objetivos, tendo que se alinhar e adequar-se a novos desafios, agregando valores e encontrando um ponto de equilíbrio.

Quando a uma intervenção dos recursos humanos desde a hora da contratação faz com que haja ações determinantes, fazendo-se presente em todos os processos de adaptação do colaborador, demonstrando a visão da empresa e identificando o seu motivacional.

Com relação às expectativas dos colaboradores, pode-se dizer que com esse setor ativo, faz com que o funcionário se sinta confiante a exercer sua capacidade de liderar, a mostrar seu potencial para a organização e assim crescer em sua vida profissional aprimorando suas atividades e melhorando sua qualidade de vida.

O Departamento de Recursos Humanos RH está atrelado a atividades muito importantes de uma organização, voltada a recrutar, selecionar, treinar e desenvolver um ambiente organizacional bom, e cuidar que a engrenagem do relacionamento empresa colaborador fique sempre no eixo.

Visando responder a problemática desta pesquisa, que foi analisar de forma bibliográfica sobre quais impactos que o setor de RH, traz para os colaboradores das organizações em geral, fica claro que a organização ganha muito quando a gestão de pessoas acontece de forma organizada e constante. É imprescindível então, em tempos modernos, criar uma gestão de pessoas estrutural a qual cuide do clima organizacional, da saúde e do bem-estar dos colaboradores desde sua inicialização, sempre atento à motivação e na capacidade de aprendizado, reconhecendo e valorizando o desempenho e desenvolvimento social e profissional do indivíduo.

#### **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A partir das pesquisas realizadas para a construção desse artigo, foi possível, então chegar à conclusão de que para o Departamento de Recursos Humanos garanta resultados expressivos e agregue valores para uma organização, a sua gestão deve ser trabalhado de forma estratégica, com eficiência, e dedicação no gerenciamento novas mudanças das transformações e da mudança. Para isso, é necessário que diversos papéis possam ser desenvolvidos, auxiliando todos os setores a atingir resultados não somente para a área financeira, mas também aumentando o capital intelectual.

De uma maneira geral, o objetivo proposto nesta pesquisa foi respondido, através de revisão de pensamentos de autores onde foi evidenciada a progressiva evolução dos conceitos e das práticas dos recursos humanos durante os anos e os avanços que esse setor ainda terá em benefício da organização.

Verificou-se também que um colaborador feliz, produz mais, oferece mais capacitação a empresa e desperta novas criatividade de aperfeiçoamento nas tarefas executadas por ele, sendo assim a organização precisa estar em constante sincronização e atualização, dos currículos e cargos a fim de entender em qual setor cada colaborador se enquadra e do que precisa para ser motivado, e isso é papel do setor de recursos humanos.

Por fim, conclui-se nesse trabalho que é o setor de RH já é considerado um importante aliado para garantir o lugar da organização na fatia do mercado competitivo, pois é ele que deve manter a comunicação direta, solucionando conflitos e transmitindo aos funcionários os valores, os objetivos e a imagem corporativa da empresa, criando assim, um sentimento cada vez mais forte de identificação e pertencimento, diminuindo a rotatividade e melhorando os lucros.

## REFERÊNCIAS

BRAND, Aniele Fischer e colaboradores. **Atuação estratégica da área de gestão de pessoas em organizações de saúde: um estudo à luz da percepção dos profissionais da área.** Gestão e Regionalidade. 24(71), 2008. Disponível em: [https://seer.uscs.edu.br/index.php/revista\\_gestao/article/view/94](https://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/article/view/94) }. Acesso em 10 Out. 2023.

BERGAMINI, CECÍLIA WHITAKER – **Motivação nas organizações**, 5ª edição, 2013.

BRUNHEROTTO, F. A. A; CARRAVERO, M. **A importância do recrutamento e seleção nas organizações.** Capivari: CNEC, 2006.

CAMPOS, FE. SANTANA, JP. **Política de recursos humanos emsaúde. Brasília:** Ministério da Saúde; 2002. p. 9-12. Disponível em: [https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/cd03\\_16.pdf](https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/cd03_16.pdf)}. Acesso em 19 Out. 2023.

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

\_\_\_\_\_. **Como transformar RH: de um centro de despesas em um centro de lucro**. São Paulo: Makron Books, 2002. 210p.

\_\_\_\_\_. **Comportamento Organizacional**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

COUTINHO, M. C. **Participação no trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006. Cunha, M., Rego, A.; Cunha, R., Cabral-Cardoso, C.; Marques, C.; e Gomes, J. (2010) Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano. Edições Sílabo.

FARIAS, R. T. **A gestão estratégica com uso do balanced scorecard como diferencial competitivo no setor supermercadista**. 2007. 54 p. Monografia (Graduação em Engenharia de Produção) – Universidade de Juiz de Fora, Minas Gerais, 2007. Disponível em [https://www2.ufjf.br/ep//files/2014/07/2007\\_1\\_Rubens.pdf](https://www2.ufjf.br/ep//files/2014/07/2007_1_Rubens.pdf). Acessado em 11 de setembro de 2023.

FRANÇA JUNIOR, Nelson da Rocha. **Retenção de Talentos: consideração de aspectos determinantes na empresa** Volvo do Brasil Veículos S/A. 2010. 118 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Tecnologia, Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Ponta Grossa, 2010.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4<sup>a</sup> Ed. São Paulo: Atlas, 2002

GRANJEIA. Priscila Rodrigues. **Motivação No Ambiente Organizacional**. Trabalho de Conclusão de Curso. IMESA – Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis 2014. Disponível em <https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/1111391388.pdf>. Acessado em 04/10/2023

HARRIS, Jim; BRANNICK, Joan. **Como encontrar e manter bons funcionários**. São Paulo: Makron Books, 2001.

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

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

MILIONI, B. **Glossário de termos e expressões de gestão de recursos humanos**. [S.l.]: [s.n.], 2002

SIQUEIRA, M. M. M., et al. **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

VERGARA, Sylvia Constant. **Método de Coleta de Dados no Campo**. São Paulo: Atlas, 2009.

---

<sup>1</sup>Discente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Rondônia *Campus* Porto Velho Zona Norte. e-mail: aluno.ifro@provedor.com;

<sup>2</sup>Discente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Rondônia *Campus* Porto Velho Zona Norte. e-mail: aluno.ifro@provedor.com;

<sup>3</sup>Docente e Coordenadora do Polo de Apoio Presencial de Campina Grande-UFPB- IFRO- IFPB- UeaD. Mestre em Linguagem e Ensino pela UFCG. e-mail: sandracpb@gmail.com

[← Post anterior](#)

[Post seguinte →](#)

---

## RevistaFT

**A RevistaFT** têm 28 anos. É uma **Revista Científica Eletrônica Multidisciplinar Indexada de Alto Impacto e Qualis “B2” em 2023.**

Periodicidade mensal e de acesso livre. Leia gratuitamente todos os artigos e publique o seu também [clikando aqui.](#)



## Contato

**Queremos te ouvir.**

**WhatsApp RJ:**  
(21) 98159-7352

**WhatsApp SP:**  
(11) 98597-3405

**e-Mail:**  
contato@revistaf  
t.com.br

**ISSN:** 1678-0817

**CNPJ:**  
48.728.404/0001-  
22

**CAPES –**  
Coordenação de  
Aperfeiçoament  
o de Pessoal de  
Nível Superior  
(CAPES),  
fundação do  
Ministério da  
Educação (MEC),  
desempenha  
papel  
fundamental na  
expansão e  
consolidação da  
pós-graduação  
stricto sensu  
(mestrado e  
doutorado) em

## Conselho Editorial

**Editores**

**Fundadores:**

Dr. Oston de  
Lacerda Mendes.  
Dr. João Marcelo  
Gigliotti.

**Editor**

**Científico:**

Dr. Oston de  
Lacerda Mendes

**Orientadoras:**

Dra. Hevellyn  
Andrade  
Monteiro  
Dra. Chimene  
Kuhn Nobre

**Revisores:**

Lista atualizada  
periodicamente  
em  
[revistaft.com.br/e  
xpediente](http://revistaft.com.br/expresspediente) Venha  
fazer parte de  
nosso time de  
revisores  
também!

todos os estados  
da Federação.

Copyright © Editora Oston Ltda. 1996  
- 2023

Rua José Linhares, 134 - Leblon | Rio  
de Janeiro-RJ | Brasil