

A GESTÃO DE PESSOAS E COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL NA SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL DA CIDADE DE RIO CRESPO – RO

Ciências Sociais Aplicadas, Volume 27 - Edição 126 SET/23 SUMÁRIO / 01/09/2023

REGISTRO DOI: 10.5281/zenodo.8309874

Lidia Santos Pereira¹

Priscila Guimarães da Silva²

Erik Serafim da Silva³

Resumo

O estudo aborda um importante ordenamento para uma organização de sucesso, bem como direcionar o comportamento organizacional com a gestão de pessoas. Discorrendo sobre a essencialidade existente entre ambas para que resulte em um bom desenvolvimento organizacional. Percebe-se que a diversidade humana e comportamental em dado momento gera conflito, e esse conceito denota interferência na produtividade e a postura da gestão de pessoal para conter os ânimos e manter a boa convivência laboral. Quando os trabalhadores estão bem no ambiente laboral, conseqüentemente, as atividades terão resultados satisfatórios para todas as vertentes, e assim, a boa convivência no ápice da excelência. A relevância do estudo está em compreender o comportamento dos colaboradores de uma organização assim como a análise da gestão, servindo de direcionamento para a evolução dos talentos humanos da empresa. Conclui-se que o colaborador motivado, valorizado e que tenha bom

relacionamento interpessoal, fará com que haja resultados de excelência para a empresa, contribuindo no desenvolvimento entre todos os que atuam e passam um bom tempo juntos em suas atividades profissionais.

Palavras-chave: Conflito. Motivação. Organização. Talentos Humanos

INTRODUÇÃO

É notório que com o acesso às informações, têm surgido de forma ascendente e veloz a estruturação e competição no ambiente de negócio, e as organizações não estão apenas preocupadas com o bem patrimonial, mas sim, demonstram preocupação maior com o capital intelectual, pois, trabalhadores satisfeitos e bem motivados com a empresa apresentam resultados com satisfatórios e compensadores (CHIAVENATO, 2018).

A temática aborda a Gestão de Pessoas e o Comportamento Organizacional de uma Instituição Pública na cidade de Rio Crespo – RO. Onde se busca compreender a estrutura humana comportamental e organizacional que se pautam na evolução humana no ambiente laboral do setor público.

De acordo com Gil (2011), com o intuito de compreender as necessidades das pessoas, estudos sobre o comportamento humano foram se aprofundando. Sendo assim, apresentando-se como excepcional fator que tem ajudado as pessoas em suas maneiras de agir, motivando-as a terem característica peculiar.

O comportamento no enfoque psicológico, é a maneira de se portar do ser humano no ambiente, denominando um indivíduo que possui conduta aquele que tem um padrão estável. A psicologia organizacional ressalta a significativa magnitude das características do colaborador, o ambiente externo, a estrutura organizacional e a natureza do trabalho (RIBEIRO, 2015).

De acordo com Chiavenato (2019), o principal objetivo da gestão de pessoas é ajudar a organização a atingir seus objetivos e cumprir sua missão. Nessa linha, conclui-se que para a organização atingir suas metas, será necessário ter colaboradores motivados e capacitados a dar o melhor de si para a empresa.

O objetivo desta pesquisa está em identificar a influência que o comportamento humano apresenta para a gestão de pessoas em uma empresa. Os objetivos específicos estão em demonstrar a relação comportamental no ambiente laboral; observar a forma que os trabalhadores agem no local de trabalho; descrever a importância da gestão de pessoas na organização.

A problematização se reporta em como o comportamento do trabalhador afeta o ambiente organizacional? Pois, os funcionários passam um bom período de tempo juntos e cada um tem uma característica peculiar, entretanto, é uma missão que o Gestor deve se atentar em como gerenciar as diversidades encontradas na Organização.

Portanto, é de extrema importância conhecer e ter domínio no gerenciamento das atividades de negócios e o capital humano, que é quem realmente alavanca a estrutura organizacional, sendo assim, fonte principal na estratégia organizacional. E dessa forma, evitando-se contrariedade futura.

1. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA OU REVISÃO DA LITERATURA

1.1 DEFINIÇÃO DE GESTÃO DE PESSOAS

De acordo com Chiavenato (2018, p.8), “Gestão de Pessoas significa o conjunto de práticas e políticas necessárias para conduzir a posição gerencial em nexos com os recursos humanos ou as pessoas”. A gestão de pessoas dentro das organizações se torna variável, pois a cultura de cada empresa é diferenciada, e se torna vulnerável dependendo da mentalidade que predomina a empresa.

Nesse contexto, o setor da Gestão de Pessoas e o Comportamento organizacional estão diretamente conectados, pois, compõe-se a Gestão de pessoas por pessoas e organizações, e o Comportamento Organizacional possui como fonte os recursos humanos.

Enfatiza-se que o cenário econômico de acirrada competitividade, pela exigência e versatilidade no movimento da globalização evolui a cada instante no mercado, buscando otimização de ações e redução de gastos, fazendo com que

economias, organizações e países modifiquem seus paradigmas e se adequem às novas perspectivas de negócios (VILAS *et al*, 2019).

Conforme Chiavenato (2018), é mais barato gerenciar inteligência, ao invés de manter a organização exclusivamente por força de capital financeiro, que é dependente da força humana.

Assim, quando se utiliza a inteligência o capital será bem aplicado, administrado e investido. Portanto, para gerenciar pessoas ocorre antes, durante e após a gestão do capital ou gerenciamento de qualquer outro recurso financeiro empresarial, tais como instalações, equipamentos, clientes, máquinas, entre outras atividades (RIBEIRO, 2015).

Nessa linha, as organizações bem-sucedidas demonstram a utilização dessa versatilidade, voltando-se para seus colaboradores como alavancadores de satisfação e resultados dentro da empresa.

Segundo Fisher e Fleury (2018), define-se Gestão de Pessoas como conjunto de práticas e políticas em uma empresa para orientar as relações interpessoais e comportamento humano no local de trabalho.

Para Gil (2011, p. 17), a Gestão de Pessoas é a função administrativa que visa à cooperação de indivíduos que laboram nas empresas para alcançar objetivos individuais e organizacionais.

Nesse contexto, a Gestão de Pessoas, se define no desempenho de uma instituição organizacional fortemente amparada e dependente do auxílio das pessoas que a formam e compõem a estrutura da organização, sendo capacitadas e estimuladas no adequado clima organizacional.

O modelo atual da Gestão de Pessoas direciona prioritariamente ao capital humano, incentivando-o, inovando-o e melhorando-o, com a finalidade de atingir níveis mais elevados de realização individual, profissional, criatividade e competência. Assim, conseqüentemente, a organização consiga atingir seus resultados (FISHER E FLEURY, 2018).

Esse setor modernamente tem sido responsável pelas atividades de recrutar, selecionar, planejar, orientar, motivar, treinar, remuneração, desenvolvimento, estruturação sindical, bem-estar e segurança de seus colaboradores, mantendo-se vinculado ao objetivo de atrair, encontrar, manter as pessoas que a organização precisa (COUTINHO, 2016).

1.2 CARACTERIZANDO A CULTURA ORGANIZACIONAL

De acordo com Chiavenato (2018), a Cultura Organizacional, que também é conhecida como Cultura Corporativa, é a união que formam: Normas, hábitos, crenças, costumes, experiências e atitudes compartilhadas entre os funcionários da organização.

Conforme Schein (2011), a Cultura Organizacional é o paradigma de pressupostos básico, determinado por grupo em suas criações, descoberta para lidar com os problemas de adaptação externa e interna.

Desta forma, quando os pressupostos deram resultados de sua funcionalidade o suficiente para serem considerados válidos, resultam na multiplicação cognitiva aos demais membros, com a forma correta para se perceber, sentir e pensar na relação às situações ocorridas.

De acordo com Almeida (2013), às organizações que atuam em um mesmo ramo de produção possuem características diferentes. “Da mesma forma como cada país tem a sua própria cultura, as organizações se caracterizam por culturas organizacionais próprias e específicas”

O quadro abaixo apresenta sete características básicas da essência da cultura organizacional

Quadro 1 – Grau de Características básicas da cultura de uma organização

Ordem	Características	Definição
--------------	------------------------	------------------

1	Inovação e assunção de riscos	Grau em que os colaboradores são motivados a inovar e assumir riscos;
2	Atenção aos detalhes	Grau em que se espera que os funcionários demonstrem análise, atenção e precisão aos detalhes.
3	Orientação para os resultados	Grau em que os dirigentes focam mais os resultados do que as técnicas e os processos inseridos possam alcançar.
4	Orientação para as pessoas	Grau em que as decisões dos dirigentes levam em consideração o efeito dos resultados sobre as pessoas dentro da organização;
5	Orientação para as equipes	Grau em que as atividades de trabalho são mais organizadas em função da equipe do que dos indivíduos.
6	Agressividade	Grau em que as pessoas são competitivas e agressivas em vez de dóceis e acomodadas.
7	Estabilidade	Grau em que as atividades organizacionais enfatizam a manutenção do status em contraste com o crescimento.

Fonte: Almeida, 2013.

Observa-se no quadro 1 que é possível identificar uma empresa que atue com uma cultura forte, presente, caracterizando-se como organização bem-sucedida, em comparação a outra organização com cultura fraca.

Para Chiavenato (2018), quando os valores essenciais são intensamente compartilhados e acatados a cultura se apresenta com estrutura forte, e assim, são capazes de impactar fortemente seus funcionários.

Conforme Schein (2011), se caracteriza uma cultura fraca, aquela em que se aceita e permite mudanças com facilidade. É visível esse acontecimento em organizações jovens e pequenas.

Portanto, a cultura é quem molda a identidade da organização e de seus colaboradores. Pois, quando bem implantada e estabelecida faz com que a organização adquira autoconhecimento e assim, se torna fácil apresentar aos fornecedores e colaboradores em qual área de atividade que a empresa atua.

1.3 COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

Para Almeida (2013), o comportamento organizacional é uma característica individual de cada pessoa apresentada no meio em que labora. É como o indivíduo se comporta e o reflexo do que é a empresa e o colaborador.

Essa linha de estudo se baseia em três distintos sistemas tais como: é um estudo individual, da equipe e da combinação de ambos no contexto organizacional que proporciona maior compreensão do ambiente laboral, especialmente quando lida com pessoas. É notório que o comportamento organizacional se apresenta em todos os campos, especialidades profissionais e negociações.

Para Robbins (2015), a mente humana é complexa, em razão de que quando duas pessoas podem agir de maneira totalmente distinta diante de um mesmo quadro e circunstâncias. Entretanto, é possível anteciper suas prováveis reações a partir da reflexão da variação situacional.

Nesse contexto, o autor apresenta que no mundo globalizado, o estudo comportamental é de suma importância para que o profissional possa superar o desafio de atuar com uma diversidade de culturas e pessoas.

As situações diversas são: Produtividade, absenteísmo, rotatividade, cidadania organizacional e satisfação no trabalho, ou seja, os elementos básicos que se tenha interesse em prever e conceituar; Personalidades, motivações, valores de cada indivíduo, a somatória da conduta das pessoas em seu relacionamento individual, estrutura formal da empresa.

Portanto, o Comportamento Organizacional investiga o impacto do comportamento dos indivíduos dentro de uma organização com propósito de aplicar conhecimento e auxiliar no êxito do desenvolvimento da organização. Assim, organizações e indivíduos possuem objetivos a serem alcançados. As empresas recrutam e selecionam seus talentos humanos para, com eles e por meio deles atingirem seus objetivos organizacionais. Destarte, a pessoa, uma vez recrutada e selecionada possui objetivos pessoais que lutam em atingir e, muitas vezes, servem-se da organização para alçá-lo.

2. METODOLOGIA

A pesquisa é do tipo exploratória-descritiva, pois, permite uma maior familiaridade entre o pesquisador e o tema pesquisado, ela tem por objetivo compreender e descrever as características de uma população, de um fenômeno ou de uma experiência de um assunto conhecido e seu objetivo principal é contribuir e proporcionar uma nova visão sobre a realidade já existente.

De acordo com Ruiz (2016), a pesquisa exploratória busca levantar informações sobre determinado objeto, quando o objetivo não está claramente definido, busca caracterizar inicialmente um problema.

Assim, a Pesquisa exploratória não tem por finalidade sanar o problema de imediato, mas apenas caracterizá-lo. A pesquisa descritiva por sua vez, relaciona e enfatizam modelos teóricos estrutura sistemas, supondo uma grande capacidade de reflexão e de síntese sobre o tema pesquisado.

Esta pesquisa tem base em fontes bibliográficas, onde são analisados aquilo que já se produziu sobre certo assunto, assumido como tema de pesquisa científica.

Conforme Andrade (2019), “Nas pesquisas exploratórias, a pesquisa bibliográfica é obrigatória nas pesquisas exploratórias, na delimitação do tema de um trabalho ou pesquisa, no desenvolvimento do assunto, nas citações, na apresentação das conclusões”.

A coleta de dados foi realizada em uma Instituição Pública denominada de Centro de Referência de Assistência Social, que tem em seu quadro de pessoal o quantitativo de 22 servidores, com contratos Estatutários e Celetistas. Utilizou-se um questionário com 10 perguntas objetivas e entrevistas com 17 colaboradores sobre as questões de cultura e relacionamento no ambiente de trabalho. As planilhas são instrumentos utilizados para quantificar a abordagem, feita no programa excel 2016.

3. RESULTADOS E DISCUSSÕES OU ANÁLISE DOS DADOS

O local pesquisado foi o Centro de Referência de Assistência Social – CRAS, e de acordo com o Regimento Interno por força da Lei 376/92 do Município de Rio Crespo-RO, tem por objetivo:

- I. Descentralização das ações em territórios dos usuários;*
- II. Atender prioritariamente às pessoas ou famílias em situação de vulnerabilidade e risco social;*
- III. Fortalecer a função protetiva da família, contribuindo na melhoria da sua qualidade de vida;*
- IV. Prevenir a ruptura dos vínculos familiares e comunitários, possibilitando a superação de situações de fragilidade social vivenciadas;*
- V. promover aquisições sociais e materiais às famílias, potencializando o protagonismo e a autonomia das famílias e comunidades;*
- VI. Promover acessos a benefícios, programas de transferência de renda e serviços socioassistenciais, contribuindo para a inserção das famílias na rede de proteção social de assistência social;*
- VII. Promover acesso aos demais serviços setoriais, contribuindo para o usufruto de direitos;*
- VIII. Apoiar famílias que possuem, dentre seus membros,*

indivíduos que necessitam de cuidados, por meio da promoção de espaços coletivos de escuta e troca de vivências familiares;

IX. Direcionar os componentes das famílias para os cursos profissionalizantes e/ou capacitação para inserção no mercado de trabalho, visando propiciar sua autonomia e conseqüentemente a melhoria das condições de vida da sua família;

X. Participação dos usuários na melhoria dos atendimentos dos CRAS;

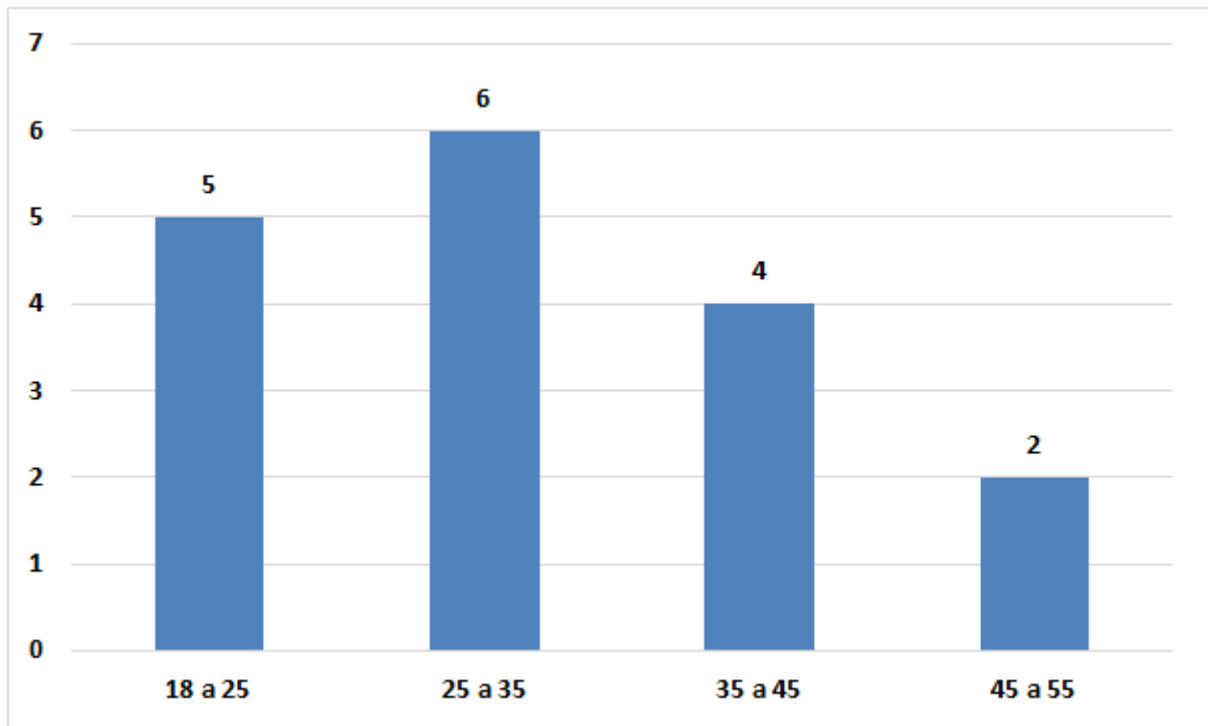
XI. Garantir atendimento ético e com equidade, conforme preconiza a Política Nacional de Assistência Social;

É um órgão público pertencente ao executivo municipal e que presta assistência social aos moradores do município de Rio Crespo. A atuação institucional implementar ações voltadas para as crianças, adolescentes, jovens e adultos, mobilizadas em propiciar auxílio na complementação educacional em música, arte e cultura, dias festivos, cadastro de pessoas o cadastro único do governo federal, registro e emissão da Cédula de Identidade em parceria com a Secretaria de Segurança, Defesa e Cidadania do Estado de Rondônia.

O quadro de Pessoal é formado por Assistente Social, Psicóloga, Professores de Música, Auxiliares Administrativos, Motoristas, Zeladores, Vigias, Técnico em Informática.

As questões apresentadas aos colaboradores foram assim implementadas:

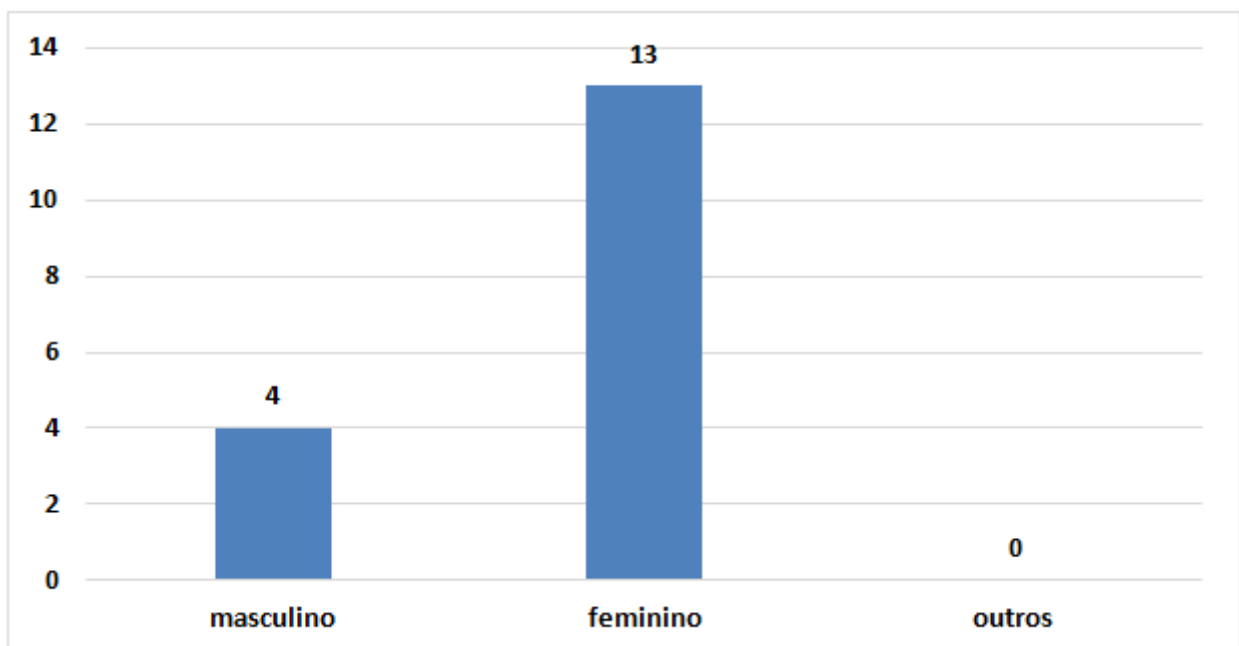
Gráfico 1 – Qual a sua idade



Fonte: Próprias autoras, 2023.

O gráfico 1 questionou-se sobre a idade dos colaboradores entrevistados, que foi no total de 17. Sendo respondido que em sua maioria cerca de 6 têm idade entre 25 e 35 anos. Observa-se que é uma faixa etária de pessoas com experiência de vida e laboral, enfatizando com afinco às questões formuladas. Em menor proporção no total de 2 pessoas por idade apresenta-se no espaço de 45 a 55 anos.

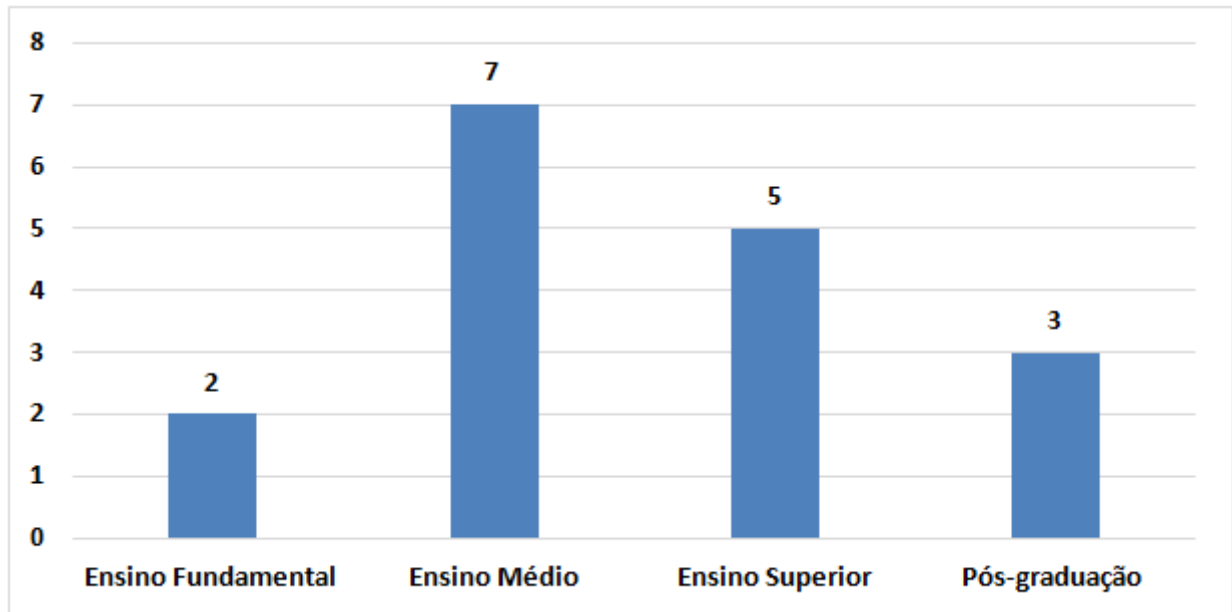
Gráfico 2 – Qual seu gênero



Fonte: Próprias autoras, 2023

O gráfico 2 apresenta o quantitativo por gênero sendo 4 do sexo masculino e 13 do sexo feminino, a opção outros não outro optante. Observa-se que a maioria que laboram no CRAS são do sexo feminino.

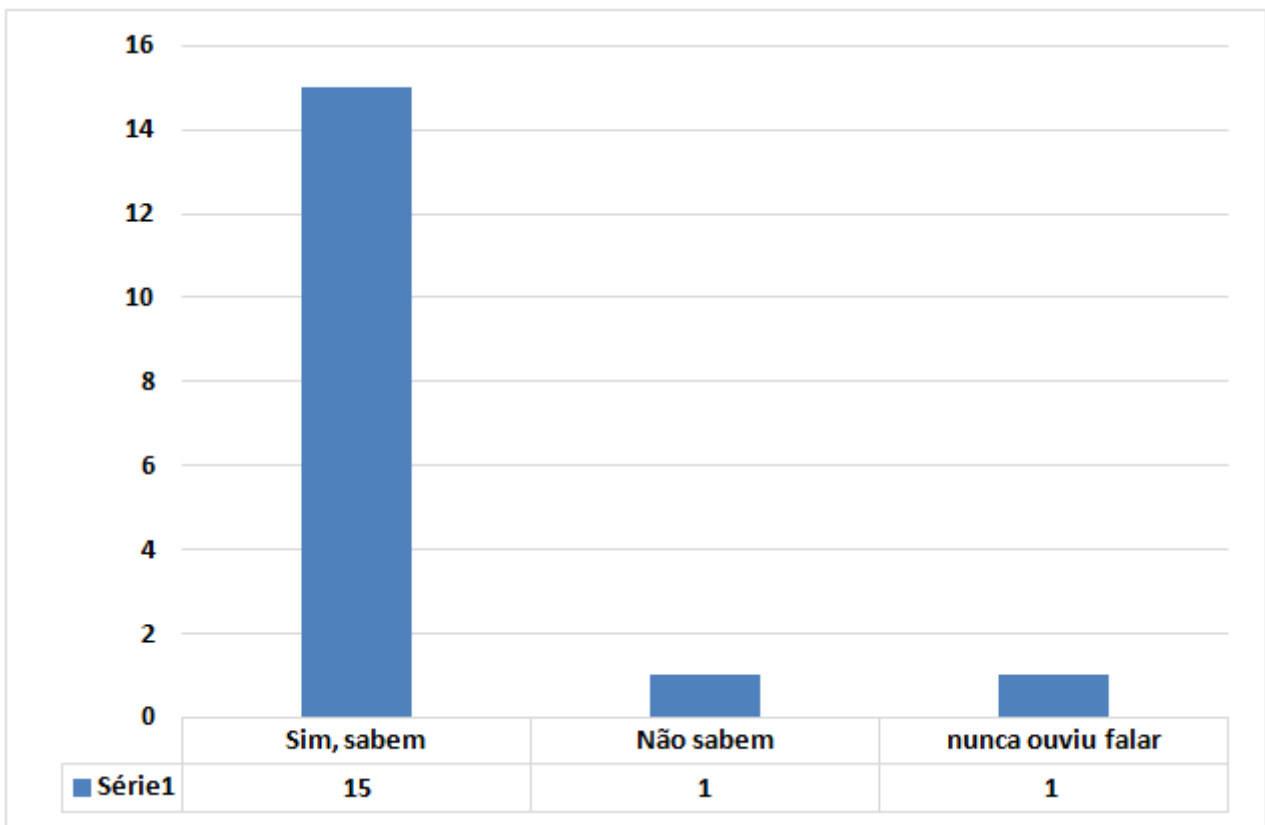
Gráfico 3 – Grau de escolaridade



Fonte: Próprias autoras, 2023

O gráfico 3 demonstra o grau de escolaridade dos entrevistados sendo que o ensino fundamental tem 2 pessoas, o nível de ensino médio com 7 pessoas. É importante observar que o nível de ensino superior conta com mais pessoas sendo 5 sem especialização e 3 com especialização. A educação é um marco importante na cultura organizacional, pois apresenta colaboradores em ascensão na busca por melhor conhecimento.

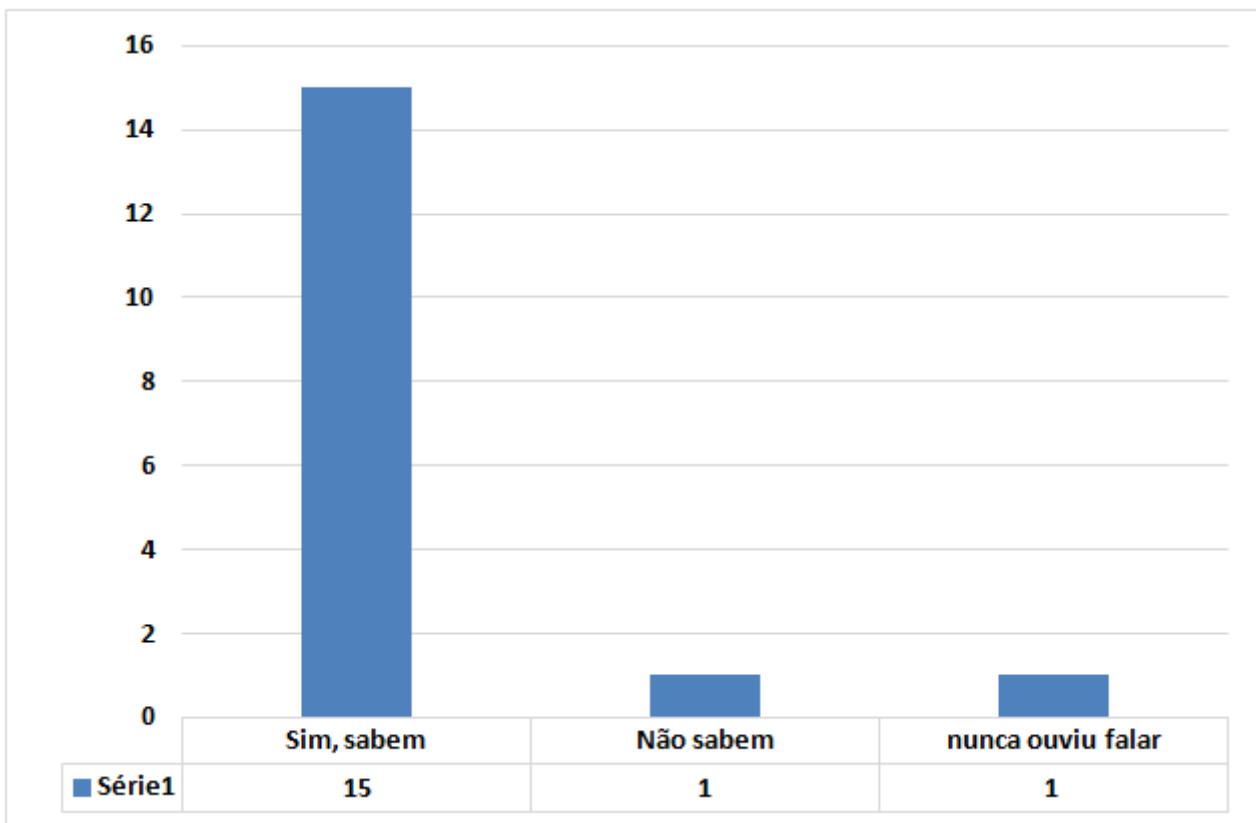
Gráfico 4 – Você sabe o que é Gestão de Pessoas



Fonte: Próprias autoras, 2023

O gráfico 4 aponta para o questionamento sobre se o entrevistado sabe o que é Gestão de Pessoas. A maioria no total de 15 responderam que sim, sabem o que é Gestão de Pessoas. 1 colaborador respondeu que não sabia e outro nunca ouviu falar sobre o assunto. É certo que essa nomenclatura é a transformação do Recursos Humanos para Gestão de Pessoas, colocando o ser humano como fonte prioritária para a organização. E não como um recurso.

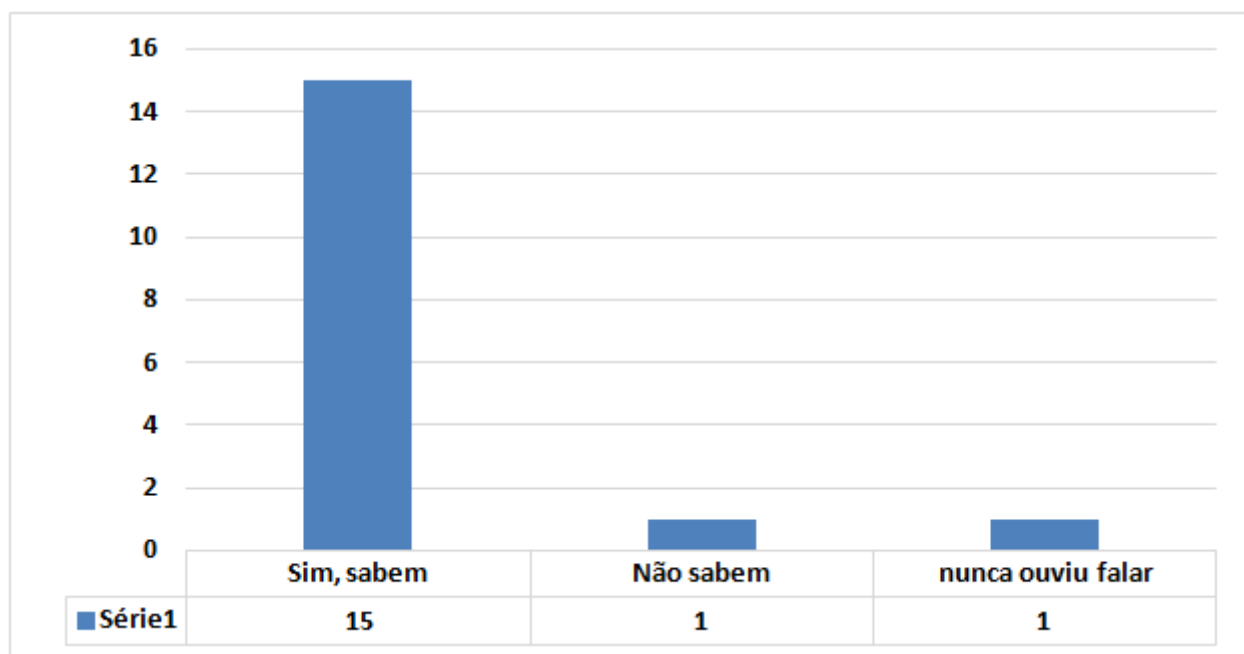
Gráfico 5 – O que você entende por Cultura Organizacional



Fonte: Próprias autoras, 2023

O gráfico 5 questiona sobre a cultura organizacional, sendo respondido que a maioria tem conhecimento sobre esse assunto, e a minoria respondeu que não conhece. Nesse contexto, observa-se que o termo cultura organizacional está em fase de ensino nas instituições e assim, vem crescendo o número de pessoas que sabem sobre o que é a cultura organizacional.

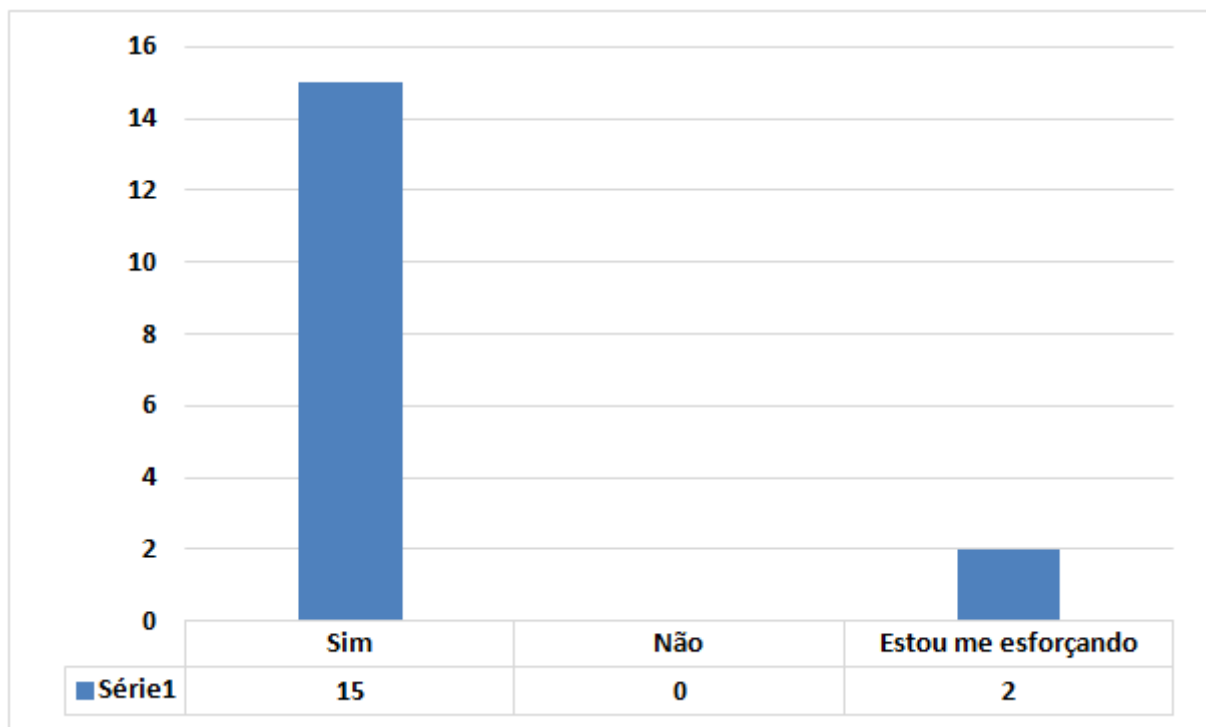
Gráfico 6 – O que você sabe sobre Comportamento Organizacional



Fonte: Próprias autoras, 2023

O gráfico 6 demonstra que o grau de instrução faz com que os colaboradores tenham conhecimento do que se trata as inserções de conhecimento sobre as mudanças, e o que elas podem e evoluem cada trabalhador, pois, a partir dos níveis de escolaridades são apresentadas aos indivíduos o que estes precisam saber para estarem entrando no mercado de trabalho, de maneira que haja quebra de modelos ultrapassados de convivência no ambiente laboral (ALMEIDA, 2013).

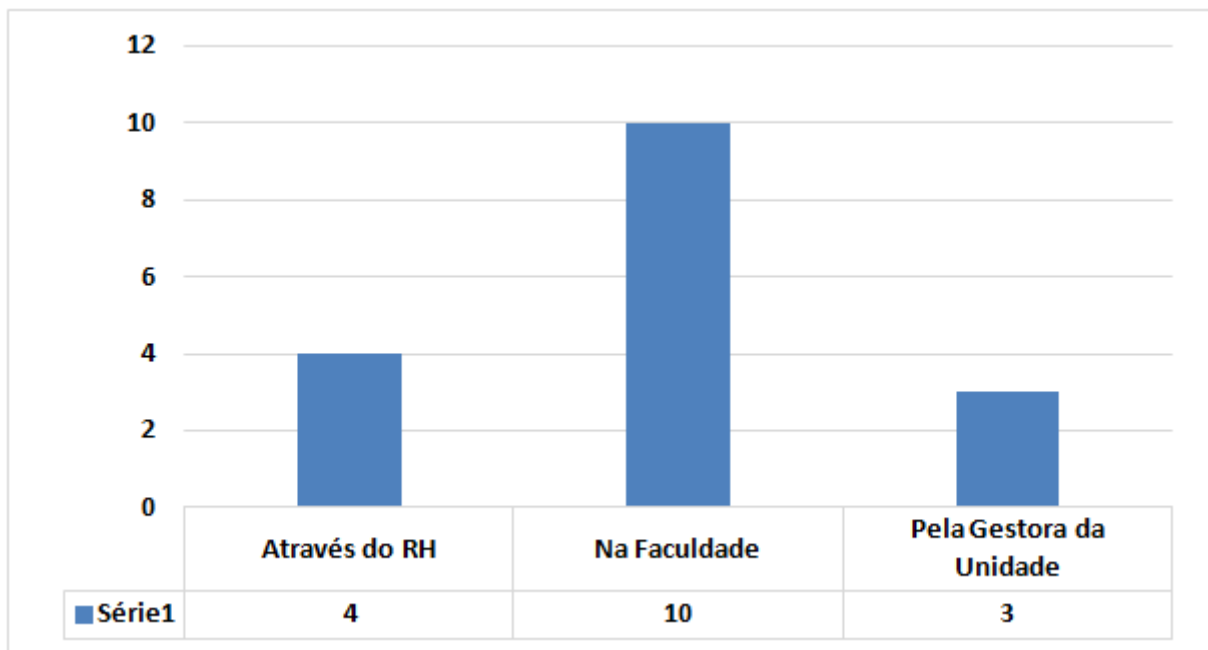
Gráfico 7 – Você se sente motivada a rotina laboral



Fonte: Próprias autoras, 2023

O gráfico 7 nos apresenta que o aspecto motivador no ambiente de trabalho é sentido em sua maioria, no total de 15 pessoas. Sendo que o restante no montante de 2 colaboradores estão se esforçando.

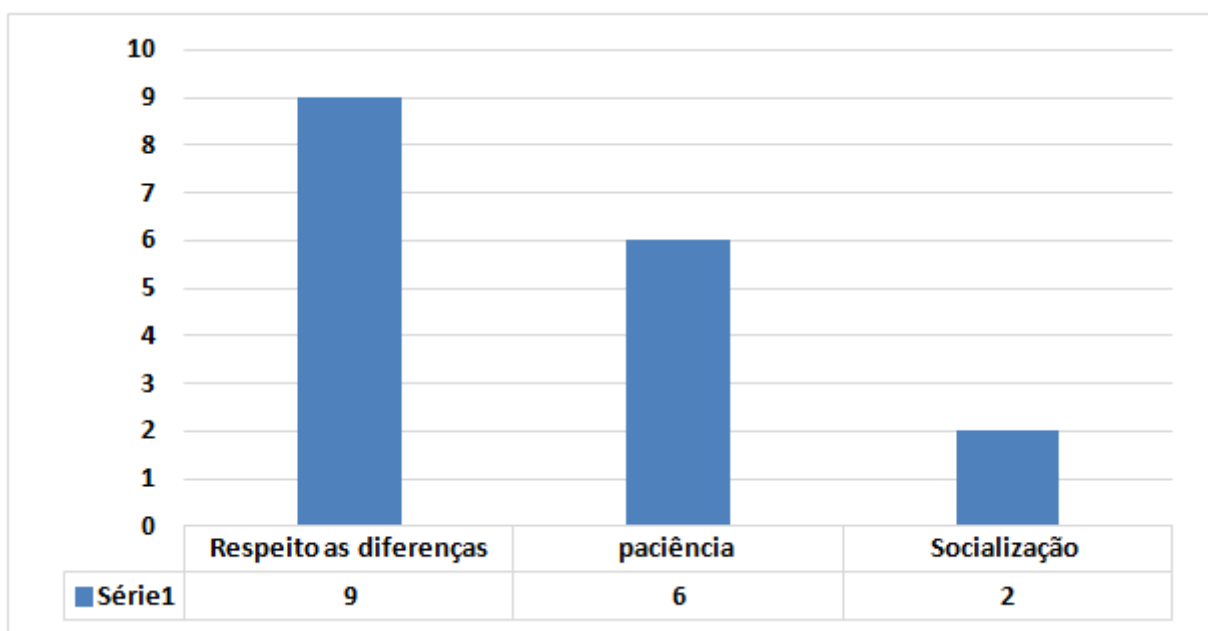
Gráfico 8 – Como é feito o processo motivacional no seu ambiente de trabalho?



Fonte: Próprias autoras, 2023

O gráfico 8 apresenta que na Instituição de Ensino Superior, ou seja, a Faculdade, o colaborador tem o senso de ensino aprendizagem motivacional para atuar no ambiente de trabalho. O setor de Recursos Humanos foi instituidor motivacional para 4 pessoas. E pela chefia imediata tem o total de 3 pessoas que seguem a ação motivadora da Gestora da Unidade.

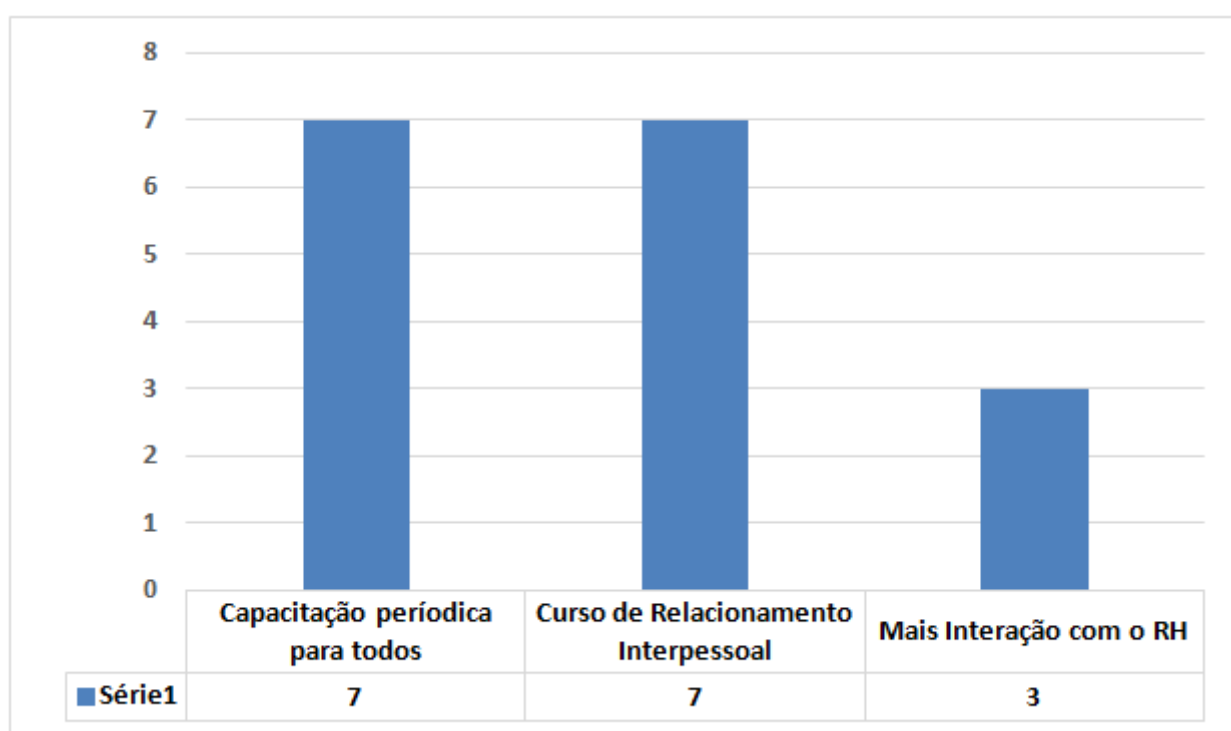
Gráfico 9 – O que você tem feito para ter um bom relacionamento com os colegas de trabalho?



Fonte: Próprias autoras, 2023

O gráfico 9 apresenta que o respeito às diferenças são os mais seguidos pelos entrevistados, totalizando 9 pessoas. A paciência com o colega demonstra um total de 6 colaboradores e a socialização totaliza 2 pessoas. O sinônimo de diferente significa que não tem igual, ou seja, no ambiente de trabalho existem uma diversidade de indivíduo com característica própria e seus costumes, sendo, portanto, observado por esses entrevistados. A paciência é uma virtude dispensável por poucos, mas sempre necessária para a evolução humana.

Gráfico 10 – O que você sugere para melhoria no comportamento Organizacional



Fonte: Próprias autoras, 2023.

O gráfico 10 demonstra que 7 pessoas acreditam que a Instituição deve realizar capacitação periódica para todos os servidores. Assim como, 7 colaboradores especificaram o curso de relacionamento interpessoal para melhoria no comportamento organizacional. Três (3) pessoas responderam que devem ter mais interação com o RH.

Para Vilas et al (2019) faz-se necessário ao gestor, compreender as mudanças que estão ocorrendo na estrutura organizacional, pois, assim, poderão oferecer auxílio

aos funcionários, através da realização de reuniões periódicas, feedback, dinâmicas e interações que estimulem a convivência pessoal.

Portanto, além de fidelizar suas funcionárias, farão com elas trabalhem de maneira a garantir que a organização esteja à frente de seus concorrentes no mercado de trabalho.

4. CONCLUSÃO

É importante compreender o comportamento organizacional sendo fundamental para a Organização, melhorando as formas de motivação e valorização de seus colaboradores, e assim, a empresa diminuir problemas, visando a satisfação e evolução do seu espaço.

Através das análises, foi possível identificar a motivação dos colaboradores da empresa pesquisada, sendo visível a compreensão do comportamento organizacional, a fim de realizar um planejamento estratégico, utilizando-se das ferramentas motivacionais. Observou-se que a busca por melhoria no grau de escolaridade é relevante, e isso, contribui para o sucesso organizacional e mantém um bom comportamento organizacional.

A instituição analisada foca no comportamento organizacional de seus colaboradores, utilizando-se de métodos e ferramentas de análise comportamental, através de feedbacks, reuniões periódicas, e confraternizações informais, para que assim criam-se vínculos, além de motivá-los periodicamente, para que se sintam valorizados, e produzam resultados satisfatório à organização. E assim, ter um ambiente laboral evoluído e pronto para ter e manter o cliente.

Portanto, o trabalhador quando valorizado, incentivado e que tem relacionamento interpessoal com os colegas que atuam e passam a maior parte do tempo juntos em suas atividades profissionais, criam a tendência evolutiva no ambiente laboral interno e externo. Assim, a organização terá resultados satisfatórios que irão alavancar a credibilidade, clientes fiéis, podendo servir como referência no atendimento de qualidade.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à Metodologia do trabalho científico**: Elaboração de trabalhos na graduação. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. Disponível em <https://dokumen.pub/download/introducao-a-metodologia-do-trabalho-cientifico-elaboracao-de-trabalhos-na-graduacao-9788522458561-9788522478392.html>. Acesso em 23 de jul. 2023.

ALMEIDA, M.I.R.; TEIXEIRA, M.L.M. ; MARTINELLI, D.P. Por que administrar estrategicamente recursos humanos. **Revista de Administração de Empresas**, v.33, n.2 , p. 12-24. 2013. Disponível em <https://www.scielo.br/j/rae/a/QkPTdLcYPYb8NHHRjQwPzKN/?format=pdf>. Acesso em 27 de jul. 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando com as pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier 2018. Disponível em https://livrogratuitosja.com/wp-content/uploads/2021/03/Gestao-de-Pessoas-O-novo-papel-dos-recursos-humanos-nas-organizacoes-by-IDALBERTO-CHIAVENATO-z-lib.org_.pdf. Acesso em 22 de jul. 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2017. Disponível em https://www.academia.edu/93021947/_CHIAVENATO_I_Gest%C3%A3o_de_Pessoas_o_novo_papel_dos_recursos_humanos_nas_organiza%C3%A7%C3%B5es_C%C3%B3pia. Acesso em 22 de jul. 2023.

COUTINHO, Ana Paula. **As práticas de gestão de pessoas, processos, atividades e controles no departamento de recursos humanos**: estudo de caso da empresa Reason Tecnologia S.A. 2016. 68 f. Monografia (Bacharelado em Ciências Contábeis) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2017. Disponível em: <http://tcc.bu.ufsc.br/Contabeis291245.pdf>. Acesso em: 22 jul. 2023.

FISCHER, André. **Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas**. In: Fleury, M., (org.). *As pessoas na organização*. São Paulo: Editora

Gente, 2018. Disponível em <https://ria.ufrn.br/jspui/handle/123456789/1767>. Acesso em 25 de jul. 2023.

FLEURY, Maria Teresa Leme, FISCHER, Rosa Maria. **Processo e relações do trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2018. Disponível em <https://revhosp.org/hospitala-de/article/download/1010/1055>. Acesso em 27 de jul. 2023.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2011. Disponível em <https://pt.scribd.com/document/368148383/Antonio-Carlos-Gil-Gestao-de-Pessoas-Enfoque-nos-Papeis-Profissionais-pdf#>. Acesso em 28 de jul. 2023.

RIBEIRO, A. de L. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2015. Disponível em <https://educapes.capes.gov.br/bitstream/capes/429526/2/gestao-de-pessoas.pdf>. Acesso em 25 de jul. de 2023.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. 11ª. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2015. Disponível em https://www.academia.edu/36795902/Robbins_Stephen_P_ComportamentoOrganizacional_11a_Ed_S%C3%A3o_Paulo_Pearson_Prentice_Hall_2005_1_. Acesso em 22 de jul. 2023

RUIZ, João Álvaro. **Metodologia Científica**: Guia para eficiência nos estudos. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2016. Disponível em <https://acervo.enap.gov.br/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=47057>. Acesso em 25 de jul. 2023.

SCHEIN, Edgar H. **Guia de sobrevivência da cultura corporativa**. Rio de Janeiro: José Olympio, 2011. Disponível em <https://www.travessa.com.br/guia-de-sobrevivencia-da-cultura-corporativa/artigo/3725bf0f-76d7-49a2-8d47-70d1398ac1a3>. Acesso em 22 de jun. 2023

VILAS, B.; ANA, A.; BERNARDES, A.; RUI, O. **Gestão estratégica de pessoas**. 5ª Ed. São Paulo: Elsevier, 2019. <https://www.seboterapia.com.br/gestao-estrategica-de-pessoas-ana-alice-vilas-boas-e-rui-otavio-bernardes-de-andrade>. Acesso em 15 de jun. 2023.

¹Discente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Rondônia *Campus* Porto Velho Zona Norte. e-mail: lidiasantoscn@gmail.com

²Discente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Rondônia *Campus* Porto Velho Zona Norte. e-mail: priscilaguimaraesevin@gmail.com

³Docente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Rondônia *Campus* Porto Velho Zona Norte. Mestre em ciências Agrárias (UFPB). e-mail: erik.silva@professor.pb.gov.br

[← Post anterior](#)

[Post seguinte →](#)

RevistaFT

A **RevistaFT** 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@revistaft.com.br

ISSN: 1678-0817

CNPJ: 48.728.404/0001-22

CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento 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 todos os estados da Federação.

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/expediente Venha fazer parte de nosso time de revisores também!

Copyright © Editora Oston Ltda. 1996 - 2023

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