

FORMAÇÃO PREDOMINANTE DO PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS NAS EMPRESAS DO SETOR MOVELEIRO DE RODEIRO-MG

Léo Martins Sampaio¹
Romário Machado Ferreira²
Francisco de Assis Ferreira³

RESUMO

Na evolução dos modelos de gestão de pessoas, a ideologia organizacional dominante até o início do século XX, baseava-se no pensamento antagônico em que os objetivos das empresas como, por exemplo, lucro, produtividade e eficácia, e os objetivos dos funcionários, tais como, melhores salários e benefícios, conforto no trabalho, lazer, segurança no trabalho e progresso pessoal, não poderiam ser compatíveis. Considerando que cada vez mais profissionais com formações diferentes atuam no setor de recursos humanos das empresas, devido, principalmente a demanda que vem continuamente crescendo, desta forma, o presente estudo tem por objetivo analisar se as empresas participantes desta pesquisa aderiram à cultura de administração de pessoas, bem como, o perfil do profissional responsável pelas políticas de recursos humanos da empresa. O estudo foi do tipo observacional, transversal, realizado na cidade de Rodeiro, Minas Gerais. A coleta dos dados ocorreu em março de 2017. Utilizou-se um questionário estruturado elaborado pelos próprios pesquisadores, sendo todas as questões fechadas e, com análise quantitativa dos resultados. Mediante a análise dos dados, verifica-se que dos profissionais entrevistados, 2 (40%) possuem graduação em Administração, 2 (40%) em Psicologia, 1 (20%) em Gestão de Pessoas. Sendo assim, observa-se que a área de gestão de pessoas não se encontra relacionada tão somente com o profissional da Administração. Isso demonstra que a tendência é de que cada vez mais profissionais com formações acadêmicas também em outras áreas, atuem no RH das empresas.

Palavras-Chave: Gestão de Pessoas. Departamento de Recursos Humanos. Profissional responsável.

PREDOMINANT FORMATION OF THE HUMAN RESOURCES PROFESSIONAL IN THE COMPANIES OF THE MOVELEIRO SECTOR OF RODEIRO-MG

ABSTRACT

In the evolution of people management models, the dominant organizational ideology up to the beginning of the twentieth century was based on antagonistic thinking in which corporate objectives such as profit, productivity and effectiveness, and the objectives of employees such as such as better pay and benefits, comfort at work, leisure, safety at work and personal progress, could not be compatible. Considering that more and more professionals with different backgrounds work in the human resources sector of companies, due mainly to the continuously growing demand, in this way, the present study aims to analyze if the companies participating in this research adhered to the culture of administration of people, as well as the profile of the professional responsible for the company's human resources policies. The study was of the observational, transversal type, performed in the city of Rodeiro, Minas Gerais. Data were collected in March 2017. A structured questionnaire was prepared by the researchers themselves, all of which were closed and quantitative analyzes were performed. Through the data analysis, 2 (40%) of the interviewed professionals have a degree in Administration, 2 (40%) in Psychology, 1 (20%) in People Management. Therefore, it is observed that the area of people management is not only related to the professional of the Administration. This demonstrates that the trend is that more and more professionals with academic backgrounds in other areas also work in corporate HR.

Keywords: People Management. Human resources department. Responsible professional.

^{1,2} Faculdade Governador Ozanam Coelho (FAGOC)

³ Centro Universitário UNIFAMINAS

Revista Gestão Empresarial, Três Lagoas, v. 2, n.1, pp. 29-37, janeiro/julho. 2018. ISSN: 2594-7052

FORMAÇÃO PREDOMINANTE DEL PROFESIONAL DE RECURSOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR MOVILERO DE RODEIRO-MG

RESUMEN

En la evolución de los modelos de gestión de personas, la ideología organizacional dominante hasta el inicio del siglo XX, se basaba en el pensamiento antagónico en que los objetivos de las empresas como, por ejemplo, lucro, productividad y eficacia, y los objetivos de los funcionarios, como, mejores salarios y beneficios, comodidad en el trabajo, ocio, seguridad en el trabajo y progreso personal, no podrían ser compatibles. Considerando que cada vez más profesionales con formaciones diferentes actúan en el sector de recursos humanos de las empresas, debido principalmente a la demanda que viene continuamente creciendo, de esta forma, el presente estudio tiene por objetivo analizar si las empresas participantes de esta investigación se adhirieron a la cultura de administración de las personas, así como el perfil del profesional responsable de las políticas de recursos humanos de la empresa. El estudio fue del tipo observacional, transversal, realizado en la ciudad de Rodeiro, Minas Gerais. La recolección de los datos ocurrió en marzo de 2017. Se utilizó un cuestionario estructurado elaborado por los propios investigadores, siendo todas las cuestiones cerradas y, con análisis cuantitativos de los resultados. En el análisis de los datos, se verifica que de los profesionales entrevistados, 2 (40%) poseen graduación en Administración, 2 (40%) en Psicología, 1 (20%) en Gestión de Personas. Por lo tanto, se observa que el área de gestión de personas no se encuentra relacionada tan sólo con el profesional de la Administración. Esto demuestra que la tendencia es que cada vez más profesionales con formaciones académicas también en otras áreas, actúen en el RH de las empresas.

Palabras clave: Gestión de Personas. Departamento de Recursos Humanos. Profesional responsable.

1 INTRODUÇÃO

Na evolução dos modelos de gestão de pessoas, a ideologia organizacional dominante até o início do século XX, baseava-se no pensamento antagônico em que os objetivos das empresas como, por exemplo, lucro, produtividade e eficácia, e os objetivos dos funcionários, tais como, melhores salários e benefícios, conforto no trabalho, lazer, segurança no trabalho e progresso pessoal, não poderiam ser compatíveis¹.

A percepção das empresas quanto aos funcionários delimitavam-se na compreensão dos mesmos como meros recursos organizacionais, capazes de agregar apenas valores físicos. Devido a está realidade, medidas de valorização da classe apresentavam-se como ideologias ou mesmo utópicas. As empresas preocupavam-se tão somente em atingir suas metas, alcançar seus objetivos, sem levar em conta a valorização e as demandas dos seus colaboradores. No entanto o mercado de trabalho aponta um novo paradigma no contexto organizacional, a exigência dos consumidores enquanto preço e qualidade dos produtos/serviços, o avanço tecnológico emerge como tendência/necessidade e não mais

^{1,2} Faculdade Governador Ozanam Coelho (FAGOC)

³ Centro Universitário UNIFAMINAS

Revista Gestão Empresarial, Três Lagoas, v. 2, n.1, pp. 29-37, janeiro/julho. 2018. ISSN: 2594-7052

como apenas luxo, a concorrência acirrada ecoa nas reuniões e workshops, “forçando” as empresas para o desenvolvimento ou falência. Esses e outros fatores impulsionaram as empresas a buscarem diferencial de competitividade na tentativa de acompanhar as mudanças e, principalmente, garantir a estabilidade dos negócios².

A partir dessa realidade, surgiu a necessidade de vincular e adaptar as políticas e gestão de pessoas à estratégia da organização. Foi então que os funcionários passaram a ser considerados como os principais colaboradores da empresa e, portanto, diferencial de competitividade devido às características peculiares das pessoas em inovar, criar, liderar e organizar, contribuindo para que a organização conquiste níveis exponenciais de excelência¹.

Destaca-se como maior patrimônio para o desenvolvimento estratégico de qualquer organização neste novo contexto, os colaboradores, independente de setor e/ou função, e cabe ao setor de recursos humanos explorar cada colaborador, promovendo condições para que os mesmos realizem suas funções nas melhores condições, pois, é um excelente consultor de vendas, administrador, montador, costureiro e motoristas que individual e/ou coletivamente conduzem a empresa ao alcance de suas metas e objetivos frente ao mercado.

Reconhecendo essa importância, muitas organizações estão aderindo à cultura da administração de recursos humanos - ramo especializado da ciência da administração que tem como objetivo a interação do trabalhador no contexto da organização e o aumento de sua produtividade e visa, dentre outros fatores a redução do *turnover* e dos índices de absenteísmo; melhoria nos níveis de satisfação dos colaboradores; reconhecimento da empresa como uma boa entidade para desenvolver a atividade profissional dos trabalhadores em geral e aumento do desempenho. Com isso, pesquisas apontam que profissionais de diferentes áreas relacionadas ao estudo do recurso humano no contexto organizacional estão atuando no departamento de administração de pessoas^{3,1,2}.

A mudança hoje na função de recursos humanos repercute as necessidades do mercado que exige das empresas cada vez mais atenção direcionada aos colaboradores. Sendo assim, as principais habilidades inerentes ao profissional, seja ele um Administrador, Psicólogo, Gestor de Pessoas ou que possua outra formação acadêmica, consiste em ser um bom comunicador, selecionador, instrutor, avaliador, líder e gestor de qualidade, capaz de gerenciar e orientar o comportamento humano no trabalho, definindo princípios, estratégias, políticas e processos de gestão sempre em coerência com a valorização dos recursos humanos. Vale ressaltar, a

^{1,2} Faculdade Governador Ozanam Coelho (FAGOC)

³ Centro Universitário UNIFAMINAS

Revista Gestão Empresarial, Três Lagoas, v. 2, n.1, pp. 29-37, janeiro/julho. 2018. ISSN: 2594-7052

importância e/ou necessidade dos gestores de recursos humanos investirem cada vez mais em especializações, para atenderem com excelência as demandas dos colaboradores e empresas enquanto gerenciamento de pessoas^{3,2}.

Considerando que cada vez mais profissionais com formações diferentes atuam no setor de recursos humanos das empresas, devido, principalmente a demanda que vem continuamente crescendo, este estudo tem por objetivo analisar se as empresas participantes desta pesquisa aderiram à cultura de administração de pessoas, bem como, o perfil do profissional responsável pelas políticas de recursos humanos da empresa.

2 METODOLOGIA

O estudo foi do tipo observacional, transversal, realizado na cidade de Rodeiro, Minas Gerais. A coleta dos dados ocorreu em março de 2017. Utilizou-se um questionário estruturado elaborado pelos próprios pesquisadores, sendo todas questões fechadas e, com análise quantitativas dos resultados.

A amostra constou de 08 (oito) representantes dos cargos de diretoria das empresas do setor moveleiro de Rodeiro-MG, foram convidados a participarem da pesquisa após a apresentação da proposta no Grupo de Talentos Após a explicação e aceitação para participarem da pesquisa, foi aplicado o questionário proposto.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

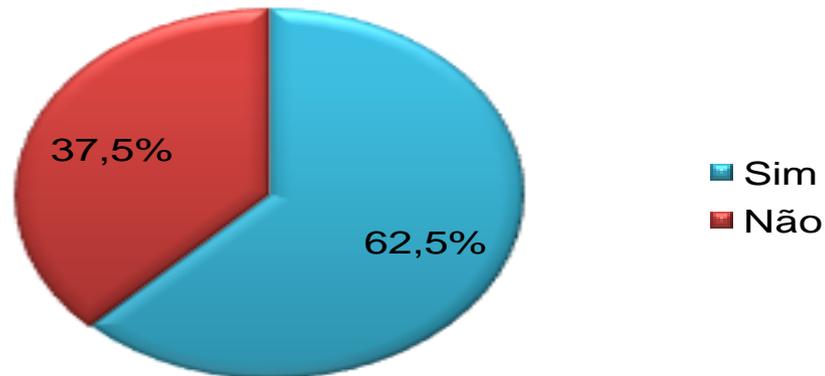
Das 08 empresas que participaram do estudo, verifica-se no Gráfico 1 que 05 (62,5%) possuem departamento de recursos humanos e 03 (37,5%) não. Este resultado confirma que as empresas contemporâneas têm reconhecido a importância dos recursos humanos e, portanto, direcionado parte de suas estratégias para os seus colaboradores. Por isso, a tendência é que elas tenham um departamento específico para cuidar “das políticas e demais diretrizes que envolvem os recursos humanos que visa, acima de tudo, manter um equilíbrio entre a satisfação dos colaboradores e os objetivos organizacionais”⁴.

^{1,2} Faculdade Governador Ozanam Coelho (FAGOC)

³ Centro Universitário UNIFAMINAS

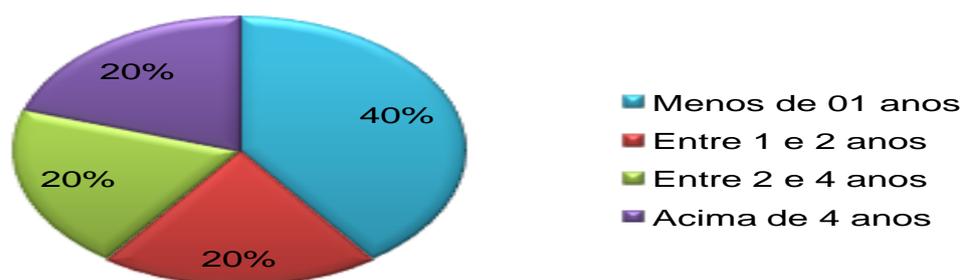
Revista Gestão Empresarial, Três Lagoas, v. 2, n.1, pp. 29-37, janeiro/julho. 2018. ISSN: 2594-7052

Gráfico 1 Percentual quanto à existência de departamento de recursos humanos na empresa



Conforme o Gráfico 2, das 05 empresas que possuem o departamento de recursos humanos, 02(40%) aderiram a essa cultura há menos de 01 ano, 1 (20%) entre 1 e 2 anos, 1 (20%) entre 2 e 4 anos, e 1 (20%) já há mais de 04 anos. Estudos [5] indicam que a tendência é que este departamento faça parte de um contingente maior de empresas. Contudo, o caminho para esta cultura exige que os profissionais responsáveis pelo RH sejam competentes, descentralizados e multifuncionais, além de dedicar-se a entender o verdadeiro papel das pessoas no desempenho da empresa e aplicar estratégias visando à produção de resultados positivos tanto para organização como para o colaborador.

Gráfico 2 Percentual quanto ao tempo que a empresa aderiu à cultura de administração de pessoas



Em relação à formação acadêmica do profissional responsável pelo departamento de recursos humanos na empresa atualmente, de acordo com o Gráfico 3, 2 (40%) possuem graduação em Administração, 2 (40%) em Psicologia, 1 (20%) em Gestão de Pessoas. Observa-se que a área de gestão de pessoas não se encontra relacionada tão somente com o

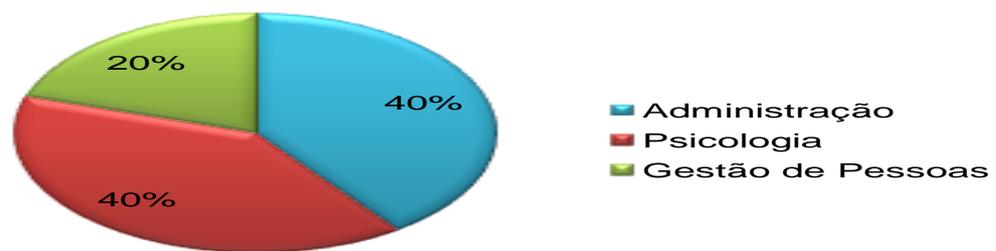
^{1,2} Faculdade Governador Ozanam Coelho (FAGOC)

³ Centro Universitário UNIFAMINAS

Revista Gestão Empresarial, Três Lagoas, v. 2, n.1, pp. 29-37, janeiro/julho. 2018. ISSN: 2594-7052

profissional da Administração. Isso demonstra que a tendência é de que cada vez mais profissionais com formações acadêmicas também em outras áreas, atuem no RH das empresas. Sendo assim, gerenciar pessoas no contexto organizacional significa que o profissional, independente de sua formação acadêmica, crie condições para que os colaboradores possam desenvolver competências relacionadas ao trabalho, objetivando torná-los mais eficientes, eficazes, participativos, satisfeitos e realizados pessoal e profissionalmente⁵.

Gráfico 3 Percentual quanto à formação acadêmica do profissional responsável pelo departamento de recursos humanos na empresa



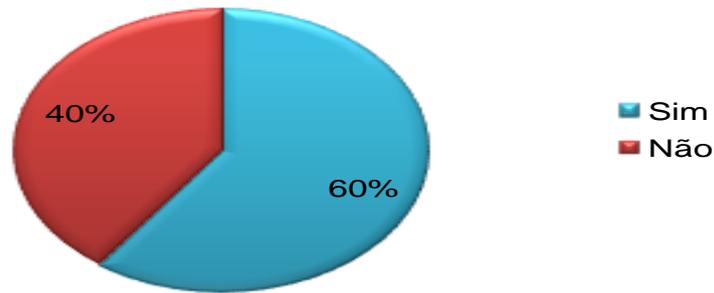
O Gráfico 4 demonstra que 3 (60%) profissionais possuem especialização e 2 (40%) não. Dentre as especializações, foram citadas: Administração de RH, Gestão de Pessoas e Direito Trabalhista. É importante frisar que o profissional responsável pelo departamento de RH lida com globalização, lucratividade, tecnologia, mudanças, capital intelectual dentre tantos outros fatores relacionados à gestão organizacional. Portanto, é preciso se atualizar, especializar, estudar, para que possa estar realmente preparado frente à função que exerce, pois, é preciso identificar erros, propor alterações na estrutura organizacional, acompanhar as mudanças e avaliar seus impactos sobre as pessoas e a organização como um todo⁵.

Gráfico 4 Percentual quanto a possuir especialização do profissional responsável pelo departamento de recursos humanos na empresa

^{1,2} Faculdade Governador Ozanam Coelho (FAGOC)

³ Centro Universitário UNIFAMINAS

Revista Gestão Empresarial, Três Lagoas, v. 2, n.1, pp. 29-37, janeiro/julho. 2018. ISSN: 2594-7052



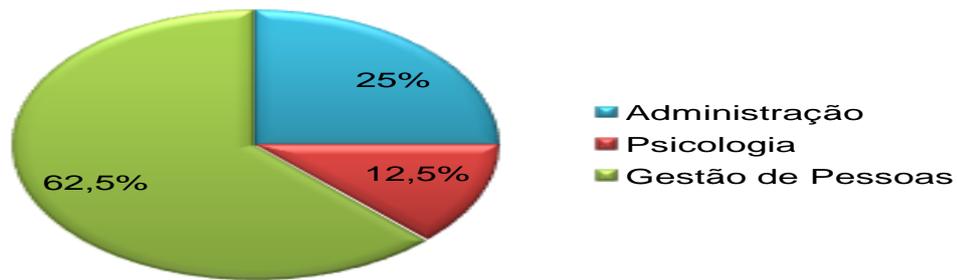
Verifica-se no Gráfico 5 que 5 (62,5%) entrevistados acreditam que a formação ideal para o profissional responsável pelas políticas de recursos humanos da empresa é a Gestão de Pessoas, enquanto 2 (25%) disseram Administração e 1 (12,5%) Psicologia. Esse resultado deixa notório que ainda grande parte das pessoas têm conceito pré-definido de que lidar com os recursos humanos nas organizações é função única do profissional dedicado a Gestão de Pessoas. Fato este que pode ser percebido nas falas transcritas de alguns entrevistados que justificaram a sua opção: “É o estudo mais próximo da realidade de quem lida com pessoas”. “Por estar mais direcionada ao departamento de recursos humanos, uma coisa completa totalmente a outra”. “É a área mais relacionada com o setor de recursos humanos, acredito que um profissional com tal formação atenda as expectativas da empresa”. Entretanto, tanto o Psicológico como o Administrador também são habilitados para lidar com a política de recursos humanos, vez que, a administração de Recursos Humanos tem uma concepção ampla da pessoa como fonte de competências e recurso estratégico, sua área de ação é constituída por atividades orientadas para a elaboração dos objetivos organizacionais e isso envolve os aspectos administrativos, legais e também psicológicos do ser humano⁵.

Gráfico 5 Percentual quanto à formação considerada ideal para o profissional responsável pelo departamento de recursos humanos na empresa

^{1,2} Faculdade Governador Ozanam Coelho (FAGOC)

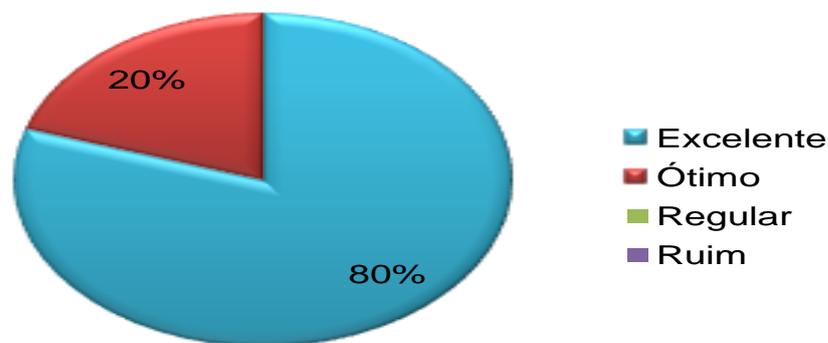
³ Centro Universitário UNIFAMINAS

Revista Gestão Empresarial, Três Lagoas, v. 2, n.1, pp. 29-37, janeiro/julho. 2018. ISSN: 2594-7052



Sobre a contribuição do departamento de recursos humanos para a empresa, 4 (80%) avaliaram como excelente e 1 (20%) como ótimo, aponta o Gráfico 6. Sendo assim, esse resultado vem somar e confirmar as evidências apresentadas neste estudo sobre a relevância deste departamento tanto para o desempenho das pessoas como o da organização. Ao aderir essa cultura, a empresa tem a flexibilidade como um de seus pilares fundamentais e, por conseguinte, apresenta melhores condições de gerenciar a convivência entre os opostos e a gestão dos dilemas e dos paradoxos. Isso, com certeza contribui para melhorar a harmonia e o clima organizacional, interferindo de modo positivo no desempenho dos colaboradores².

Gráfico 6 Percentual quanto à contribuição dos recursos humanos nos resultados da empresa



4 CONCLUSÃO

Das empresas analisadas neste estudo, boa parte já aderiu à cultura da administração de recursos humanos, sendo que, o Psicólogo e o Administrador foram os profissionais mais

^{1,2} Faculdade Governador Ozanam Coelho (FAGOC)

³ Centro Universitário UNIFAMINAS

Revista Gestão Empresarial, Três Lagoas, v. 2, n.1, pp. 29-37, janeiro/julho. 2018. ISSN: 2594-7052

citados como os responsáveis pelo departamento de recursos humanos da empresa. Destes profissionais a maioria também possui especialização na área de gestão de pessoas.

A contribuição dos recursos humanos nas empresas foi considerada excelente na maior parte enquanto percentual, reforçando assim a relevância desta cultura como fator indispensável para promover o desempenho e a satisfação dos colaboradores, bem como, o desenvolvimento da organização. Ademais, quando a empresa possui um departamento de recursos humanos, são estabelecidos critérios e metodologias na aplicação das ferramentas, sejam elas, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho e recrutamento e seleção dos colaboradores, dentre outros, visando atender com eficiência as demandas identificadas e/ou apresentadas, reduzindo com isso os índices de rotatividade, absenteísmo e insatisfação que, quando elevados implica em perda de produtividade e faturamento para a empresa.

REFERÊNCIAS:

- 1- FISCHER, AL. Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. In: Fleury, M.T.L. (org.). **As Pessoas na Organização**. São Paulo: Gente, 2002.
- 2-CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier 2004.
- 3- GIL, AC. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 1999.
- 4- VELOSO, EFR et al. Gestão de carreiras e crescimento profissional. **Rev. bras. orientac. prof.**, v.12, n.1, p. 61-72, 2011.
- 5- SCHETTE, FR. **O papel da psicologia no desenvolvimento de líderes organizacionais, segundo psicólogos e líderes**. 2005. 183f. Tese (Pós-graduação). PUC. Campinas, 2005.

^{1,2} Faculdade Governador Ozanam Coelho (FAGOC)

³ Centro Universitário UNIFAMINAS

Revista Gestão Empresarial, Três Lagoas, v. 2, n.1, pp. 29-37, janeiro/julho. 2018. ISSN: 2594-7052