



FACULDADE DE TECNOLOGIA, CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO

GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

O PAPEL DOS RECURSOS HUMANOS NAS ORGANIZAÇÕES

Lucas Scatolini Matos
Vinicius Baitz Nogueira
Orientador: Prof. Miguel Mazza Junior

RESUMO

A gestão dos recursos humanos nas organizações tem um papel fundamental no cotidiano e no funcionamento da empresa, pois além da modernidade aplicada, recursos comportamentais, gestão de integrações e recrutamento, este setor é de importância primária para que se consiga alinhar os novos talentos com a cultura dos colaboradores e com os objetivos reais da organização, uma vez que é necessário que se mantenha os princípios da corporação bem firmados na cabeça de cada um que colabora com os lucros e objetivos. Pessoas específicas tem um papel fundamental na organização desses setores e colaboradores, são os gestores, que por meio de uma análise de dados e com auxílio de softwares adequados, faz com que o setor de RH seja uma peça de fundamental importância no capital dos colaboradores nas organizações. A metodologia utilizada foi de uma revisão de literatura onde foram pesquisados livros e artigos científicos, que deram o processo de redação do presente trabalho com embasamento claro em fatos e idéias consolidadas por gênios da administração. A área de recursos humanos, conta com diversos serviços, como ferramentas de gestão, softwares e métodos, que possibilitam a otimização das atividades necessárias para os gestores, onde possam se dedicar a outros

diversos serviços na formação de colaboradores adequados para realizarem suas tarefas nas empresas, este setor agrega valor a todas as partes da organização, e é de suma importância falar sobre suas características e como podem aprimorar os conceitos, como fazem os trâmites para isso e o que vão fazer com os resultados.

Palavras-chave: Recursos Humanos. Gestão. Colaboradores. Organizações. Cultura.

ABSTRACT

The management of human resources in organizations has a fundamental role in the daily life and operation of the company, as in addition to applied modernity, behavioral resources, integration management and recruitment, this sector is of primary importance in order to be able to align new talents with the culture of employees and with the real objectives of the organization, since it is necessary to keep the principles of the corporation firmly established in the minds of everyone who collaborates with profits and objectives. Specific people have a fundamental role in the organization of these sectors and employees, they are the managers, who, through data analysis and with the help of appropriate software, make the HR sector a fundamentally important piece in the capital of employees in organizations. The methodology used was a literature review where books and scientific articles were researched, which gave the writing process of the present work with a clear basis in facts and ideas consolidated by management geniuses. The human resources area has several services, such as management tools, software and methods, which enable the optimization of the activities necessary for managers, where they can dedicate themselves to other various services in the training of suitable employees to carry out their tasks in companies, this sector adds value to all parts of the organization, and it is of paramount importance to talk about its characteristics and how they can improve concepts, how they go about it and what they will do with the results.

Keywords: Human Resources. Management. Contributors. Organizations. Culture.

Introdução

As empresas tem em sua composição, colaboradores que realizam suas tarefas em prol dos lucros ao final do mês, eles fazem a engrenagem girar, assim estes colaboradores devem ter uma atenção especial, com treinamentos, orientações diárias e análises comportamentais, a área destinada a estes processos dá-se o nome de Recursos Humanos (RH), ou também como Gestão de Pessoas.

A gestão de RH nas organizações tem por fundamental importância o cuidado nos processos de recrutamento, avaliação e acompanhamento dos colaboradores, assim como treinamentos, incentivos, controle disciplinar, dentre outros. No presente estudo como será visto no referencial teórico existem as micro, pequenas e grandes empresas, e todas devem ter gestores de recursos humanos, que saibam fidelizar seus parceiros e colaboradores e que consiga cuidar de todos de uma maneira geral.

O objetivo deste artigo é mostrar a importância do RH e de gestores de pessoas, que funcionam como o cérebro dentro de uma organização. Será exposto com a ajuda de algumas lendas da administração, as funções principais e as responsabilidades primordiais que os recursos humanos carregam consigo, no que eles podem ajudar ou atrapalhar a empresa, algumas prioridades nos assuntos que só eles podem resolver e como foi esse cenário durante e pós pandemia.

Segundo Chiavenato (2010), os gestores de RH nas organizações são essenciais para que estas consigam crescer de maneira estruturada e sustentável, pois a partir dos treinamentos com os colaboradores, os projetos e planejamentos definidos podem ser empregados, orientando-os para que se consigam os melhores resultados pretendidos.

As organizações passam por grandes transformações em todo o mundo, e estas são causadas pelas diversas mudanças no mercado de trabalho, onde sua organização nas tarefas realizadas pelos colaboradores fornecem os resultados dos projetos empregados. Os colaboradores devem ter suas relações específicas e adequadas, nas empresas, com relação ao seu trabalho e seu comportamento no mercado.

1 Principais funções dos Gestores de Recursos Humanos

Os gestores de RH estão totalmente integrados dentro da estratégia organizacional, onde conseguem auxiliar os colaboradores, para que as diversas possibilidades que a empresa desenvolve dentro do mercado sejam aproveitadas ao máximo, sempre equilibrando o bem-estar de toda a equipe. Buscando assim alcançar os melhores resultados dentro dos projetos, planejamentos empregados e a realização de tarefas adequadas nas rotinas organizacionais.

Segundo Silva (2015), a gestão de pessoas é uma área em pleno desenvolvimento, pois diante de uma crescente economia global e aumento da complexidade das empresas, a gestão empresarial tem que se modificar para atender a demanda dos colaboradores dentro de suas funções, dessa maneira a gerência desse capital humano está sempre aprendendo com o cotidiano profissional.

A gestão de pessoas nas organizações é a função que permite a colaboração eficaz das pessoas - empregados, funcionários, recursos humanos ou qualquer denominação utilizada - para alcançar os objetivos organizacionais e individuais. Os nomes como departamento de pessoal, relações industriais, recursos humanos, desenvolvimento de talentos, capital humano ou capital intelectual são utilizados para descrever a unidade, o departamento ou a equipe relacionada com a gestão de pessoas. (CHIAVENATO, 2010, p. 31)

A gestão de pessoas necessita de uma mentalidade predominante dentro das empresas, ou seja, o ideal é que as organizações estendam seu conceito de parceria, assim os colaboradores devem ser respeitados e considerados como parceiros, onde cada um deles deve estar disposto a investir sua dedicação nas tarefas impostas dentro de sua alçada e cumprir com suas responsabilidades, visando o lucro, satisfação e bem estar de todos que ali trabalham todos os dias. (CHIAVENATO, 2010).

Os objetivos dos líderes da gestão de pessoas devem ser estratégicos com o intuito de agregar os colaboradores, aplicar melhorias, recompensar,

manter, desenvolver e monitorar estes, para que se consiga um desenvolvimento preciso, justo e eficaz nas tarefas a serem realizadas.

De acordo com Meira (2012), uma boa gestão de pessoas necessita de manutenção de resultados e uma perpetuação da organização, e assim diversas dicas são valiosas para que os gestores consigam os resultados pretendidos, sendo:

- Buscar um conhecimento mais adequado de sua equipe
- Motivação aos colaboradores
- Comunicação verbal
- Comunicação não verbal
- Comportamentos
- Trabalho em equipe
- Ambiente de confiança e transparência
- Feedbacks nas tarefas realizadas
- Acompanhar os resultados

A principal matriz de um gestor é pensar em como engrandecer, de todas as formas possíveis, os colaboradores que trabalham juntos a ele e ter a vontade de desenvolver, acima de tudo, um ser humano. Não apenas para o lucro próprio de sua organização, mas também com o intuito de amadurecer seus parceiros e colaboradores que saberão o que fazer nos momentos de dificuldade e complexidade.

Os gestores de pessoas, de uma maneira geral, apresentam junções de métodos, habilidades, técnicas e práticas que devem ser avaliadas e definidas nos colaboradores, para que estes consigam realizar suas funções de acordo com o esperado pela empresa, quando se potencializa as habilidades desses colaboradores, os planejamentos e objetivos propostos conseguem ser alcançados pela organização como um todo.

Segundo Machado (2005), os gestores nas empresas devem estar preocupados com a produtividade e a qualidade dos serviços prestados pelos colaboradores, ficando sempre atentos para que estes consigam a realização das incumbências e deveres pertinentes a cada alçada, conseguindo resultados positivos esperados nos planejamentos, buscando sempre a solidez do grupo.

Com o mercado competitivo e concorrência acirrada, os gestores do setor de recursos humanos devem sempre estar atualizados, para que as tarefas realizadas pelos colaboradores sejam bem-sucedidas, sempre investindo no capital humano, o retorno é garantido.

Gonçalves (2012), indica que a gestão de pessoas é fundamental para as empresas, sendo cada dia mais valorizada, demonstrando 16 práticas de gestão que levam ao sucesso organizacional, sendo:

- 1 - Senso de segurança no emprego;
- 2 - Seletividade no recrutamento;
- 3 - A oferta de altos salários;
- 4 - O pagamento de incentivos;
- 5 - Tornar o funcionário acionista;
- 6 - Compartilhamento de informações;
- 7- A participação e a delegação de poder (empowerment);
- 8 - O treinamento e o desenvolvimento de habilidades;
- 9 - O job-rotation, ou rotação de cargos;
- 10 - O igualitarismo simbólico (eliminar símbolos que separam ou discriminam as pessoas);
- 11 - A menor distância entre as diversas faixas salariais;
- 12 - A promoção interna;
- 13 - As perspectivas em longo prazo;
- 14 - A definição e aplicação de medidas de avaliação das políticas de gestão de pessoas;
- 15 - A definição de filosofias ou visões que indicam os modos de os indivíduos lidarem com as questões cotidianas (ou valores explícitos de uma cultura organizacional)
- 16 - A formação de equipes autônomas de trabalho e o redesenho de tarefas.

Dessa forma, os gestores de RH necessitam seguir certas definições e critérios para que se tenha acesso aos resultados pretendidos dentro dos projetos em que estão trabalhando juntamente com os colaboradores, por isso, os gestores, adequam a realização das tarefas com os resultados recebidos, observações pertinentes a cada cenário e mensuram aonde ainda se pode chegar com o que se apresentou até então.

Gerir um grupo e carregar uma cultura empresarial é um trabalho extremamente complexo que exige paciência, conhecimento humano, estudo e muita experiência, uma vez que a equipe de RH está alinhada e busca as melhorias do grupo, podemos dizer que cada funcionário se sentirá seguro tanto com o seu planejamento de carreira, quanto com sua satisfação atual na empresa. Isso torna o trabalho mais leve e maleável, o grupo se sente mais confiante com as pessoas que estão lhes gerenciando e observando, a equipe busca trabalhar pela empresa, e não só pelo salário e benefício que irão receber.

2 Adequação dos Problemas enfrentados pelos Gestores de Recursos Humanos no Cenário Atual

As empresas são formadas por colaboradores que auxiliam com suas tarefas em prol dos lucros e firmamento histórico, e assim estes trabalhadores necessitam de uma atenção especial por parte dos gestores do RH, pois esta é uma área que está diretamente ligada com os colaboradores, onde devem conseguir solucionar os problemas que decorrem nos períodos diversos de uma corporação, sendo necessário a melhor atenção possível com todo e qualquer humano ligado a empresa, buscando sempre uma colheita próspera e bem-estar efetivo de todo o time.

De acordo com Gonçalves (2012), o setor de recursos humanos (RH), se torna de fundamental importância para que se consiga manter a vitalidade da organização, e assim compreender como os gestores de RH devem auxiliar com o conjunto de políticas das empresas, que permitam a conciliação das expectativas entre os colaboradores e a empresa, para que ambas consigam

chegar ao objetivo proposto dentro dos projetos e planejamentos a serem empregados.

Segundo Chiavenato (2010), as empresas necessitam de colaboradores que mantenham seu comprometimento com estas, a fim de que se consiga tornar a empresa a cada dia mais bem sucedida, alcançando resultados positivos e os objetivos traçados. Assim as empresas são representadas por seus colaboradores, e estes devem seguir as regras impostas pelas empresas a fim de que consigam um bom relacionamento e os resultados necessários.

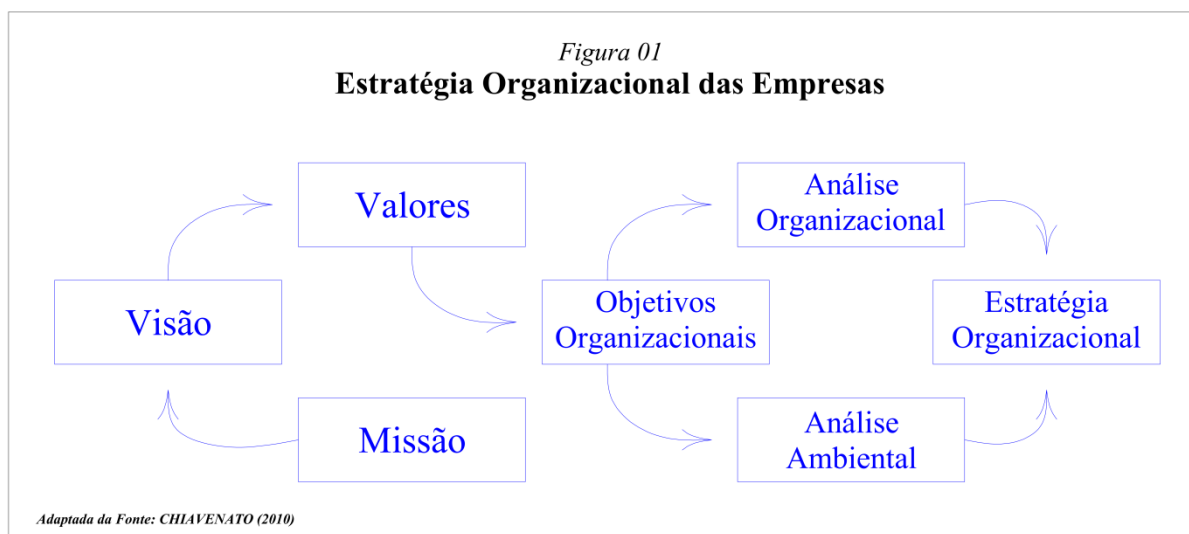
A área de gestão de RH se torna importante para as empresas, pois ela está diretamente ligada com os colaboradores e suas necessidades, sendo que estes devem ser intimamente relacionados e comprometidos com a missão e a visão da empresa no mercado competitivo da atualidade.

As empresas devem conseguir resolver seus problemas com os colaboradores de maneira adequada e correta, e assim existem diversos tipos de relacionamento que os gestores podem conseguir para trazer os resultados positivos nos processos das tarefas realizadas.

A estratégia organizacional auxilia os gestores neste percurso, onde a palavra estratégia que deriva do grego *strategos*, que tem o significado de “chefe do exército”, os gestores se tornam os chefes para auxiliar os colaboradores em busca das vitórias traçadas dentro dos projetos e planejamentos a serem empregados.

A estratégia organizacional refere-se ao comportamento global e integrado da empresa em relação ao ambiente que a circunda. Quase sempre, estratégia significa mudança organizada. Toda organização precisa ter um padrão de comportamento holístico e sistêmico em relação ao mundo de negócios que a circunda e onde opera (CHIAVENATO, 2010, p. 71).

Assim de acordo com Chiavenato (2010), toda estratégia que a empresa coloca em ação deve ter a participação dos colaboradores e a supervisão do RH, para que se consiga desenvolver a visão do futuro dos projetos e os objetivos traçados consigam os resultados pretendidos.

Figura 1: Estratégia Organizacional das empresas

Fonte: CHIAVENATO (2010)

De acordo com a figura 1, indica-se que a estratégia organizacional, juntamente com os colaboradores, preocupa-se em realizar os projetos propostos, incentivando o que realizar e não como realizar, assim a estratégia existe para que a implementação dos projetos deve ser necessária para que a execução encontre a possibilidade do crescimento da empresa e consequentemente sua lucratividade.

Segundo Coutinho (2016), nos últimos anos, as empresas têm passado por intensas modificações, onde as mudanças políticas e económicas do país são responsáveis por essas mudanças. E assim os colaboradores devem estar devidamente recrutados e treinados pelo setor de RH para que se consiga chegar aos objetivos propostos, sendo que a crescente competitividade do mercado, entre as empresas, tem por responsabilidade a globalização das relações Inter corporativas.

Com análises adequadas dentro da fundamentação teórica estudada, as empresas necessitam que seus colaboradores, juntamente com o setor de gestão de pessoas das empresas, estejam devidamente organizados, para que se consiga os resultados positivos dentro dos projetos que a empresa propões para a equipe.

De acordo com Chiavenato (2010), observa-se alguns problemas relacionados com o setor de RH nas empresas, em relação aos colaboradores, a hierarquia das funções, divergências de salários, horários das tarefas a serem realizadas, comportamento rotineiro dos funcionários, produtividade, entre outros inúmeros desafios desse setor. Assim quando se segue um plano na gestão dos recursos humanos, deve ser compartilhado e divulgado pela empresa para que os colaboradores consigam ter, tanto autonomia nas tarefas realizadas, quanto incentivos para que se consigam os resultados pretendidos.

Na atualidade que estamos vivenciando, ou novo mundo, como está sendo chamado o cenário pós Pandemia do Covid-19, houve inúmeras mudanças no âmbito pessoal e profissional dos colaboradores e na forma de trabalhar de todas as pessoas, impactando diretamente a rotina de todas as empresas, e não foi diferente na área de recursos humanos, que vivenciou diversos problemas que foram divididos com os colaboradores.

Na área de RH, na Pandemia, diversos desafios vieram a impactar e obrigar a adaptação, que precisavam e ainda precisam ser superados, pois muitos profissionais de RH ainda não conseguiram identificar como um todo, quais os problemas vivenciados pelo seu time, sendo que o objetivo dos gestores de RH, era conseguir entregar seus processos à distância e cumprir com todas as tarefas a serem realizadas.

De acordo com Filardi (2020), um dos maiores problemas enfrentados pelos gestores de RH na Pandemia, tem sido a centralização das informações, onde o obstáculo maior foram as informações que ficaram somente em um computador central, onde a conferência teve que ser realizada de maneira manual. O home-office foi a maneira mais apropriada encontrada pelos gestores de RH, para que conseguissem proteger seus colaboradores da Covid-19.

Outro problema encontrado pelos gestores de RH na pandemia, diz respeito à marcação de ponto e ao controle, principalmente pelo distanciamento enfrentado, sendo que as empresas tiveram que se adequar no mundo universal digital 4.0, onde sofreram as consequências mais agravantes, ou seja, adequar os colaboradores a se digitalizarem para conseguir realizar suas tarefas de maneira adequada para que as obrigações e produtividade da empresa não

ficassem prejudicados. Nesse novo mundo adaptado, as alternativas tecnológicas foram a melhor saída para os gestores conseguirem manter suas metas, prosseguir com o acompanhamento da equipe e condicionar os novos métodos de trabalho, sem atrapalhar no rendimento da equipe que teve que se adaptar totalmente ao mundo pós Covid-19.

3 A Importância dos Recursos Humanos nas Organizações

Os gestores de RH são os responsáveis pelos bens mais valiosos da empresa, ou seja, os colaboradores, pois são eles que colocam a empresa em andamento, e assim devem ser valorizados ao máximo para que se sintam reconhecidos e motivados a dar seu melhor para a instituição, só assim a empresa alcançará os lucros e as missões que colocam como referência em sua caminhada, nenhuma empresa vai trabalhar bem sem uma equipe unida e entrosada, que representa a corporação por pura escolha.

De acordo com Chiavenato (2010), em tempos modernos, dinâmicos e competitivos, o RH deve conseguir lidar com a atração de talentos, manutenção e satisfação dos colaboradores, treinamento e aprimoramento de equipe e principalmente tornar colaboradores responsáveis onde devem promover a cultura organizacional da empresa, uma vez que o RH representa muito os valores da empresa, do que se espera de cada um, manutenção de crenças e comportamentos que dão personificação no cotidiano de trabalho, como é sentido o trabalho e como é passado a frente.

Os gestores de RH, devem dar o suporte necessário, participativo e atencioso em todas as etapas para a lapidação e aprimoramento adequado dos colaboradores, aí está o papel fundamental de um gestor de RH, o acompanhamento e manejo de equipe é o foco para conseguirem desenvolver suas tarefas com êxito na empresa, e dentro das funções dos gestores de RH podemos citar inúmeros processos e encargos desses profissionais, os mais importantes se encaixam nestes itens a seguir:

- Enfatizar os processos de admissões e demissões da empresa,
- Apresentar planos de carreira para os colaboradores
- Identificar as causas e os problemas dos colaboradores estarem desmotivados

- Obter estratégias para que se consiga promover o engajamento individual ou coletivo dos colaboradores
 - Avaliar o desempenho dos colaboradores dentro dos sistemas nas tarefas a serem realizadas
 - Colocar em pauta os treinamentos e capacitações dos colaboradores.
- (CHIAVENATO, 2010)

Os gestores do RH são responsáveis também pela excelência das organizações, a eficiência com a qual vão conquistar um resultado almejado e o diagnóstico dos problemas que são enfrentados no cotidiano da empresa, sendo que o trabalho realizado em prol dos colaboradores é basicamente um cérebro, uma inteligência e unifica as engrenagens do sistema, o trabalho do RH deve transmitir a relevância que o fator humano com esses indivíduos representa para a empresa, onde a revolução tecnológica ganha forças para auxiliar e intermediar todas essas funções e diretrizes dos Recursos Humanos.

Assim o RH é diretamente ligado às pessoas, colaboradores e seus comportamentos, identificação de problemas e criação de soluções, sendo necessário que as suas ações consigam os resultados que possam afetar a todos que constituem a empresa, para sempre manter uma equipe unificada, alinhada e transparente com tudo que acontece em seu ambiente de trabalho.

Em nível departamental ou divisional, a responsabilidade pela Área de Recursos Humanos (ARH) cabe a cada executivo de linha, como, por exemplo, o chefe ou gerente responsável pelo órgão [...] Em suma, a responsabilidade pela ARH é compartilhada por toda a organização. Tanto os presidentes como cada chefe ou gerente devem saber o essencial sobre recursos humanos. (CHIAVENATO, 2009, p. 120)

Assim segundo Chiavenato (2009), a gestão de RH passa por diversos processos que são adequados para que se consiga os resultados positivos nas tarefas realizadas pelos colaboradores, sendo:

- Provisão
- Aplicação
- Manutenção
- Desenvolvimento e
- Controle dos colaboradores.

Sendo que estes processos citados acima, dependem de um processo mais direcionado para os colaboradores que se entende por Recrutamento e

Seleção, dentre outros diversos que tem sua fundamental importância para que os objetivos da empresa consigam ser realizados.

Além do recrutamento e seleção, atrelado a estes estão o treinamento e desenvolvimento de colaboradores, o planejamento estratégico, a administração de cargos e salários, planos de carreira, que podem propiciar de maneira adequada os valores e talentos de cada colaborador que está totalmente capacitado para conseguir atingir as metas e objetivos traçados nos projetos aplicados.

De acordo com Guimarães (2015), quando se fala em recrutamento e seleção, se tem referências de uma das mais ricas ferramentas da gestão de pessoas nas empresas, ou seja, que é através do recrutamento e seleção, que os gestores das empresas percebem a real importância dos colaboradores na realização de suas tarefas, não somente como meros funcionários, mas sim como parceiros para que se consiga alcançar os resultados positivos esperados.

Ainda segundo a autora, um recrutamento bem realizado é sinônimo de economia para as empresas, ou seja, é através do recrutamento e da seleção de colaboradores, que a empresa consegue benefícios para seus colaboradores, e estes quando motivados, capacitados, intera-se rapidamente com os objetivos a serem alcançados dentro dos projetos que a empresa coloca em prática.

A gestão de pessoas RH, nas empresas, deve colocar todos os colaboradores, incluindo gerentes, gestores de outras áreas, em conjunto, ou seja, tendo uma comunicação direta e adequada em todos os momentos da aplicação dos projetos, focando-se sempre na lucratividade a ser alcançada.

Chiavenato (2009, p. 25), indica “a rigor, toda a organização deve estar engajada no processo de recrutar pessoas, pois trata-se de responsabilidade que deve ser compartilhada por todas as áreas e por todos os níveis.”

Assim indica-se que o recrutamento e seleção são fatores de fundamental importância para que as empresas, seus gestores, consigam influenciar os resultados pretendidos nos projetos a serem empregados. Assim os gestores conseguem sucesso nas contratações ou nos recrutamentos dos colaboradores já existentes nas empresas, com métodos adequados e simplificados, como por exemplo, pode-se citar, treinamentos com auditores, que podem auxiliar na realização das tarefas a serem realizadas, de maneira correta para que se consiga os índices positivos ao final do projeto aplicado.

Aires (2007), indica que se tem cinco tipos de recrutamento que podem auxiliar os gestores na hora de escolherem os candidatos, sendo: recrutamento interno, recrutamento externo, recrutamento misto, recrutamento on-line e os *assessment centers*. Assim cada um destes tem sua função adequada para que os gestores consigam com que se obtenha o colaborador adequado para a vaga em aberto.

Além disso, é muito mais econômico a longo prazo para a empresa um recrutamento de uma pessoa ideal para a vaga, pois será preciso menos treinamento e atenção *full time*, uma vez que um profissional competente tem mais facilidade e rapidez ao se adaptar e entender as engrenagens da empresa.

O objetivo do recrutamento consiste em atrair candidatos e, para que seja eficaz, deverá fazê-lo em número suficiente para fornecer o processo de seleção e assim permitir que este funcione. Trata-se pois de um sistema de informação que visa a divulgação de oferta de oportunidades de emprego... (CHIAVENATO, 2000);

Os gestores devem deixar muito claro para os administradores das empresas que não basta apenas definir o perfil e selecionar, mas sim analisar se o candidato é o melhor para o cargo ofertado, fazer uma reflexão sobre qual tipo de profissional está se buscando, o que a empresa necessita, e por fim decidir a escolha adequada do colaborador que irá ocupar a vaga, e a partir desse momento fazer o treinamento específico adequado para o preenchimento da vaga. (GUIMARÃES, 2015)

As empresas da atualidade preocupam-se em atrair candidatos adequados para as vagas selecionadas, e reter os talentos que existam em seu quadro, garantindo que os colaboradores consigam fazer a diferença em suas tarefas realizadas, que tenham ideias adequadas, relevantes para a empresa, que essa possa adequar e prosperar, ou seja, necessita-se de colaboradores inovadores, dinâmicos e bem formados, pessoas que vão além em seu modo de vida e de trabalho, que pensem junto com a instituição, isso abre porta para os lucros e prosperidade dos presidentes, sócios e colaboradores.

Considerações Finais

O presente trabalho de pesquisa trouxe como tema principal sobre o papel dos recursos humanos (RH) nas empresas, ou seja, como os gestores conseguem fazer com que os colaboradores realizem suas tarefas adequadamente, que consigam os resultados pretendidos nos projetos empregados, como vão proporcionar um ambiente agradável e confiável de trabalho e como vão aprimorar a equipe.

A área de RH nas empresas, deve focar-se na importância dos gestores e líderes, como sendo responsáveis pelos sistemas associados ao recrutamento e seleção, e após isso colocar os colaboradores em modelagem para os cargos que as vagas ofertam, assim como sistemas de remuneração, treinamento e desenvolvimento das habilidades adequadas de cada colaborador para a realização das tarefas.

Uma vez que a empresa tem o departamento de gestão de pessoas comprometido com o poder pessoal de cada colaborador e parceiro, este já está sendo utilizado pelos administradores adequadamente e da melhor forma possível, principalmente no processo de recrutamento e seleção, pois quando se tem uma estruturada política de RH, esta consegue proporcionar uma seleção eficaz, sendo capaz de reter os potenciais dos candidatos e identificar o perfil do colaborador para a vaga a ser preenchida.

Referências

AIRES, A. **Gestão de Recursos Humanos. Recrutamento & Seleção. Universidade Independente.** Lisboa, Portugal. 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos.** São Paulo: Atlas, 2000.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro; Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos: o capital humano das organizações.** 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

COUTINHO, M. C. **Participação no trabalho.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2016.

FILARDI, F., CASTRO, R. M. P., & ZANINI, M. T. F. **Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal.** Cadernos EBAPE. BR, 2020.

GONÇALVES, M. M. S. Gestão de recursos humanos como um diferencial competitivo. In: ECX CARD. **Recursos Humanos: Coletânea de artigos**, Livro II, Belo Horizonte: ECX Card, 2012.

GUIMARÃES, M. F. O Processo de Recrutamento e Seleção como uma Ferramenta de Gestão. **Rev. Ciências Empresariais da UNIPAR**, Toledo, v.6, n.2, 2015.

MACHADO, J. R. **A arte de administrar pequenos negócios.** 2.ed. Rio de Janeiro: Qualiatymark, 2005, 96 p.

MEIRA, A. Gestão de pessoas e feedback: o desafio da liderança moderna. In: ECX CARD. **Recursos Humanos: Coletânea de artigos**, Livro II, Belo Horizonte: ECX Card, 2012.

SILVA, L. F. A.; SCHEFFER, A. B. B. A gestão de pessoas nas micro e pequenas empresas: comparando experiências. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**, v.4, n.3, 2015.