

RELATÓRIO FINAL DE ESTÁGIO: Instituição Pública de Ensino
RELATÓRIO FINAL DE ESTÁGIO: A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE
PESSOAS EM UMA ESCOLA PÚBLICA

RESUMO

FERNANDES, Rosa Matheus. **RELATÓRIO FINAL DE ESTÁGIO: A Importância da Gestão de Pessoas em uma Escola Pública.** 2019. 26 f. Relatório Final de Estágio (Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos) – Faculdade Almeida Rodrigues – FAR, Rio Verde, 2019.

O tema tem como ênfase a contratação de uma boa equipe de trabalho dentro da organização empresarial, e para isso, a escolha do quadro de funcionários é primordial, pois, uma equipe equilibrada que contribui efetivamente com colaboradores e diretoria, evita conflitos internos e proporciona um excelente ambiente laboral. Dessa maneira, é possível atingirem alto índice de produtividade em relação as metas e objetivos estabelecidos pelo “*staff*” de uma empresa. Investiga-se ainda, a importância do capital humano dentro da organização observando a influência que tem o processo de gestão de pessoas internamente e apurando-se a satisfação dos colaboradores da organização. Realizou-se uma pesquisa dentro da organização para 10 pessoas, contendo 10 (dez) questões. Por todos os resultados obtidos é notório que a empresa faz um bom processo de gestão de pessoas, pois obteve-se resultados satisfatórios na pesquisa realizada, com alguns dos seus colaboradores, afirmando-se assim, que uma boa gestão de pessoas pode interferir diretamente nos resultados obtidos. Após a apuração dos dados obtidos na pesquisa, observa-se que a gestão de pessoas é um processo ímpar na organização e, de acordo com a opinião dos funcionários aprestados no gráfico, que ocupa em torno de 60%, afere-se que a resposta de uma boa gestão interfere totalmente na otimização dos resultados de uma empresa.

Palavras chaves: Resultados. Gestão. Pessoas. RH.

INTRODUÇÃO

A gestão de pessoas dentro de uma empresa depende de vários fatores, tais como, cultural, empresarial, estrutura organizacional e do estilo de gestão utilizado pela administração de uma empresa.

Ainda falando de administração de recursos humanos, alguns autores preceituam que a gestão de pessoas é uma junção de habilidades e métodos, técnicas e algumas práticas definidas, com o objetivo de gerir os comportamentos internos potencializando o capital humano. Tendo assim, como papel crucial no desenvolvimento profissional dos colaboradores e consequentemente a garantia de bons resultados nos negócios.

Existem quatro características principais, que são caracterizadas pela participação, capacitação, envolvimento e desenvolvimento do capital humano da empresa. O gestor também tem como tarefa agregar valores, despertar perfis promissores e talentosos, motivar colaboradores e conhecer objetivos e metas da empresa.

A gestão de pessoas é um processo crucial em todas as organizações para que se possa trabalhar e realizar tarefas com êxito, chegando em um alto índice de desenvolvimento, e aproveitando do melhor de seus colaboradores.

Ressalta que para se ter uma boa gestão de pessoas o gestor deve conhecer bem seus colaboradores, como suas características e suas diferentes personalidades dentro da organização.

É fato que as dificuldades que se tem ao trabalhar com pessoas que levam consigo culturas, crenças e hábitos diferentes, são fatores importantes e podem atrapalhar o dia a dia de trabalho e também o seu desempenho junto a empresa, e em vista disso, fica a cargo do departamento de recursos humanos junto a uma boa gestão de pessoas proporcionar um melhor ambiente de trabalho.

O setor de recursos humanos dentro de uma organização é uma peça ímpar, pois irá agregar valor e fazer a gestão do principal capital da empresa, que é o capital humano, e propiciar um bom ambiente de trabalho aos colaboradores.

Este trabalho ressalta como objetivos verificar a importância e relevância que o processo de gestão de pessoas tem dentro da organização, podendo assim avaliar os gestores e os processos envolvidos nele. Investigar a importância do capital humano dentro da organização, e passar essa informação para todos os colaboradores da empresa, isso é uma tarefa primordial para os gestores, pois dessa forma, é possível incentivar os colaboradores da empresa de uma forma em geral.

Posteriormente, apurou-se a satisfação dos colaboradores dentro da organização sobre o departamento de Recursos Humanos, gestores e colaboradores que o compõem, levando a opinião dos colaboradores como quesito de avaliação, sujeito a possíveis alterações nos processos e serviços utilizados no departamento de recursos humanos.

Chiavenato (2009) argumenta que a gestão de pessoas dentro de uma organização depende de vários fatores dentre eles, cultura empresarial, estrutura organizacional e do estilo de gestão utilizado pela administração da empresa.

De acordo com Bonifácio e Anjos (2016): gestão de pessoas é uma junção de habilidades e métodos, técnicas e algumas práticas definidas, com o objetivo de gerir os comportamentos internos potencializando o capital humano.

Tendo assim como papel crucial no desenvolvimento profissional dos colaboradores e conseqüentemente, na garantia de bons resultados nos negócios. Existem quatro características principais, que são caracterizadas pela participação, capacitação, envolvimento e desenvolvimento do capital humano da empresa. O gestor também tem como tarefa agregar valores, despertar perfis promissores e talentosos, motivar colaboradores e conhecer objetivos e metas da empresa.

O tema é proposto para mostrar a importância de uma boa equipe de trabalho dentro da organização, podendo assim, contribuir com um bom relacionamento entre colaboradores e diretoria da empresa, diante de perfis e personalidades diferentes, conseqüentemente assim podendo evitar conflitos internos, e então proporcionando um melhor ambiente de trabalho para que se tenha um alto índice de produtividade em relação as metas e objetivos estabelecidos pelo staff da empresa.

A gestão de pessoas é um processo crucial em todas as organizações para que se possa trabalhar e realizar tarefas com êxito, chegando assim em um alto índice de desenvolvimento, e aproveitando o melhor de seus colaboradores.

Rodrigues (2015) ressalta que para se ter uma boa gestão de pessoas o gestor deve conhecer bem seus colaboradores, quais suas características e suas diferentes personalidades dentro da organização.

Com todas as dificuldades que se tem ao trabalhar com pessoas que levam consigo culturas, crenças e hábitos diferentes, podendo assim atrapalhar no dia a dia de trabalho e também no seu desempenho junto a empresa o departamento de recursos humanos junto a uma boa gestão de pessoas pode proporcionar um melhor ambiente de trabalho.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Recrutamento e Seleção

Nessa fase, França (2011) destaca que o recrutamento e seleção de pessoas fazem parte da rotina de um processo de suprir alguma vaga que está em aberto, e

atualmente são utilizados processos e procedimentos comprovados cientificamente para maior êxito nesse processo.

A atividade de recrutar pessoas envolve vários aspectos tanto da empresa quanto do candidato que está à procura da vaga desejada, abrange alternativa e pesquisas no mercado de mão-de-obra, divulgando propostas de emprego e buscando candidatos capacitados.

O recrutamento conceitua-se na fase que inicia o preenchimento de uma vaga de emprego que está disponível dentro de uma organização, os requisitos necessários para a ocupação de uma vaga variam de acordo com a atividade a ser desempenhada pelo candidato após a admissão ao cargo. Pois o processo de divulgação de uma vaga de emprego compete ao empregador por outro lado os próprios colaboradores suas discriminações e atribuições. Os empregadores disputam no poder aquisitivo de proporcionar um maior salário, condições de trabalho e benefícios oferecidos. Os candidatos disputam em quesitos de qualificação pessoal, abrangendo habilidades, experiências profissionais, conhecimento técnico, ou seja, as qualificações que mais se adequam a vaga.

Esta é uma função a ser exercida por um profissional que tem total competência, pois está ligada com a produtividade da empresa, com êxito, evitando assim, a alta rotatividade e custos desnecessários com recrutamento, e também, funcionários pouco qualificados que comprometam o ambiente de trabalho, fracassando no quesito do alcance de metas e objetivos estabelecidos pela administração da organização.

A seleção de pessoas pode ser definida como a identificação de candidatos com perfis que melhor se enquadram para o preenchimento de um determinado cargo dentro da empresa (SANTOS;FRANCO; MIGUEL, 2001).

De acordo com Ferreira e Vargas (2014) existe dois tipos de recrutamento: interno e externo, ambos apresentam vantagens e desvantagens que podem estar ligados a diversos aspectos como, a rapidez do processo de recrutamento e seleção e também o êxito na admissão de novos colaboradores.

2.2 Recrutamento Interno

De acordo com Silva e Souza (2014) evidencia-se que o recrutamento interno é quando a empresa preenche uma vaga com seus próprios funcionários através de promoções.

A principal vantagem do recrutamento interno é o aproveitamento do capital humano já existente da empresa, que pode servir como uma boa motivação para funcionários recém-admitidos, pois, quando a empresa escolhe esse tipo de recrutamento se livra de alguns itens importantes e que custam caro para a empresa. Um exemplo disso, é o valor utilizado para compor todo o processo de seleção de pessoas de forma externa, e também custos com um bom gestor para que se possa fazer um bom treinamento para os novos colaboradores da empresa. Assim, o funcionário que é contratado internamente já está acostumado com a cultura da empresa e com todas suas regras internas, sendo bem mais fácil cumprir todas elas com êxito.

Segundo Santoro (2017) o recrutamento é uma junção de técnicas e procedimentos com o objetivo de atrair candidatos para exercer determinado cargo.

Os pontos negativos não são muitos, mas existe a expectativa criada pelos colaboradores e pensando assim, estes podem vir a ser promovidos de cargo tendo um plano de carreira dentro da empresa, e isso atrapalhar o seu desenvolvimento pois o colaborador pode não aceitar mais o cargo que exerce e, assim atrapalhar toda a produtividade da empresa.

Quando um colaborador é promovido e colocado em outra função, aquela função que ele exercia tende a ficar vaga por um tempo, fazendo com que a empresa recrute novamente para suprir aquela necessidade, e deixando os gestores ressentidos pela perda de um bom funcionário.

De acordo com Chiavenato (2010) o recrutamento interno tem algumas vantagens quando comparado com o recrutamento externo, dentre elas destaca-se:

- ✓ **Rapidez:** O recrutamento interno define-se em fazer promoções, promover e designar funcionários a novas funções dentro da empresa, diante disso, a rapidez desse processo se torna diligente e eficaz, uma vez comparado com o recrutamento externo.

- ✓ **Corte de gastos:** Quando se planeja um recrutamento interno as despesas não são um dos maiores problemas para a organização, levando em consideração

que certos gastos poderão ser cortados como, por exemplo: anúncios e divulgações para preencher determinada vaga na empresa.

✓ **Promoção:** Recrutamento interno pode ser um grande incentivo para os colaboradores da empresa se interessarem em fazer uma carreira na organização, podendo assim, haver promoção de cargo, de acordo com suas especialidades e responsabilidades, uma vez que isso aconteça, os funcionários irão aproveitar os treinamentos de uma melhor forma para que se possa aproveitar e preencher vagas disponíveis.

2.3 Recrutamento Externo

O processo seletivo ao ser aberto externamente exige métodos diferentes de aplicação, onde as técnicas devem ser bem estabelecidas e a área solicitante da vaga deve ser bem clara, expondo o perfil que os recursos humanos deverá trabalhar. O recrutamento externo pode dar mais opções de perfis e personalidades para à organização, podendo assim proporcionar um funcionário que se encaixe justamente nas devidas necessidades da empresa, e dessa maneira, que o clima organizacional fique bom para os colaboradores exercerem suas atividades da melhor forma possível.

Costa (2013) salienta que o recrutamento externo deve ser avaliado tanto qualitativamente quanto quantitativamente para um maior índice de sucesso no processo. O recrutamento externo tem pontos positivos como um “sangue novo” na empresa, isso quer dizer, um novo funcionário para agregar a equipe com uma nova personalidade, e assim aumentar o capital intelectual, pois quando se contrata novos funcionários externos, o colaborador já possui uma trajetória profissional e experiências vividas em outras empresas que agrega a ele e a própria empresa.

2.4 Atuação da Área de Recursos Humanos

Segundo Assis (2015) os recursos humanos são uma associação afim de otimizar o capital humano, visando assim alcançar objetivos e metas estabelecidos pela gestão e administração da empresa.

Com um papel fundamental, o recurso humano tem como finalidade selecionar, gerenciar e direcionar os colaboradores na trilha dos objetivos e metas estabelecidos pela administração da empresa. É necessário reconhecer a dificuldade desse setor

em relação a empresa, levando em consideração que esse setor, diferente dos outros tem como papel gerir as pessoas, uma tarefa nada fácil atualmente, os recursos humanos têm como atividade trabalhar com planos vivos, isso quer dizer trabalhar com o capital humano, tendo assim, que lidar com diferentes pessoas e personalidades, e ainda solucionar conflitos de tais colaboradores visando não comprometer a produção da empresa.

2.5 Gestão de Pessoas

Chiavenato (2009) argumenta que a gestão de pessoa dentro de uma organização depende de vários fatores dentre eles, cultural, empresarial, estrutura organizacional e estilo de gestão utilizada pela administração da empresa.

Na concepção de Rodrigues (2013) ressalta-se que para se ter uma boa gestão de pessoas, o gestor deve conhecer bem seus colaboradores, como também, as suas características e suas diferentes personalidades dentro da organização. O capital humano é uma peça fundamental na conquista de objetivos e no alcance de metas que deve ser valorizado da melhor forma possível mantendo assim, os colaboradores na empresa.

Além disso, o gestor deve procurar conhecer mais os colaboradores que compõe sua equipe, como são, como motivá-las, e a maneira de propor desafios, e saber gerir tais pessoas com diferentes personalidades e comportamentos. É importante ficar atento com a comunicação verbal de seus colaboradores, no entanto, preocupar-se principalmente com a comunicação não verbal, pois normalmente é dessa, que vem as críticas mais árduas em relação a gestão que está no atual comando da empresa. O receio dos funcionários em expor fatos e sugerir melhorias no clima organizacional se dá principalmente pelo receio de apreensão.

Toda a equipe deverá trabalhar para manter um bom clima organizacional, pois quando se consegue, todos os colaboradores tendem a se esforçar mais para ajudar a própria empresa e os administradores envolvidos, otimizando a produção e obtendo resultados.

Santos e Barbosa, (2014) expõem que o gestor estará lidando com “pessoas” o tempo todo, tendo assim, que vencer o desafio de lidar com tais, e conseguir motivá-las e incentivá-las, no intuito de obter um alto índice de produção e alcançar os objetivos e metas da empresa.

Durante um grande período consolidou-se que o principal recurso de uma empresa era o capital financeiro. Com o passar do tempo, esse conceito finou-se, pois, várias empresas que possuíam alto patrimônio e poder aquisitivo, por vezes desapareceram do mercado, e esse sumiço supostamente foi por conta do capital humano infeliz e com um baixo índice de satisfação dentro da organização, o que prejudicou a produtividade dentro da empresa, e também toda a organização.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O procedimento metodológico utilizado na pesquisa de campo, foi método o método quantiquantitativo em forma de questionário, contendo o total de 10 (dez) questões, sendo elas objetivas e discursivas.

A pesquisa foi realizada no setor de recursos humanos de uma Escola Pública, uma vez que dentro do objetivo estabelecido, foi aferir a satisfação dos funcionários sobre a qualidade dos serviços oferecidos pelo departamento de recursos humanos da empresa (escola).

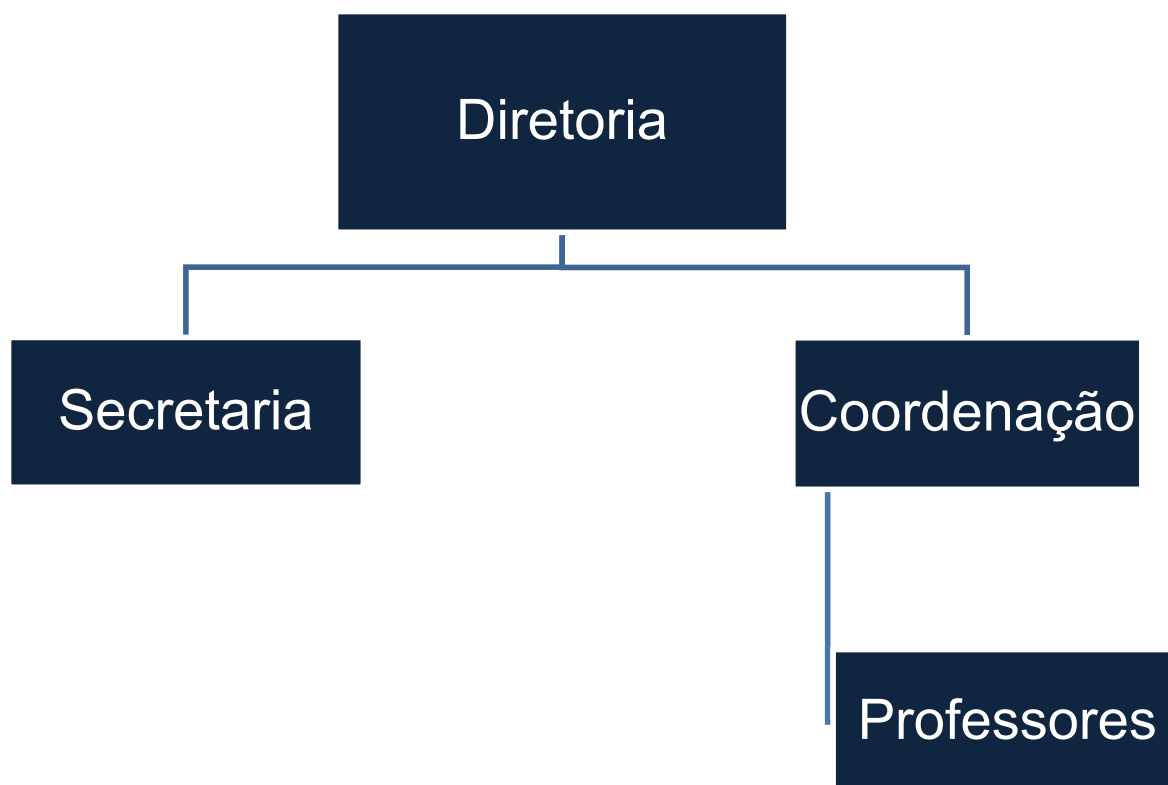
O questionário (APÊDICE A) com dez questões foi aplicado para os colaboradores, a fim de considerar a opinião dos funcionários da empresa. E em vista disso, os assuntos abordados foram sobre o clima organizacional da empresa, e também a satisfação dos colaboradores diante de seus líderes e gestores, e dessa maneira foi possível apurar dados sobre a gestão de pessoas dentro da organização, chegando em um determinado resultado para que se verifique uma possível melhoria no clima da empresa e se otimize os resultados.

3.1 Caracterização da Empresa

A empresa estudada tem como principal atividade o ensino fundamental de alunos e se trata de uma escola do setor público onde se estudam por volta de 270 alunos de cinco a onze anos de idade, incluindo alguns alunos com algum tipo de deficiência física e mental, que recebem tratamento especial por parte de um acompanhante/monitor exclusivo.

O centro de ensino fica localizado na cidade de Castelândia – GO, à Rua Durvalina Gomes de Oliveira, Setor Bela Vista.

Dentre os colaboradores da empresa (escola), destacam-se os professores com graduação superior em pedagogia, vigilante com ensino fundamental incompleto, e as pessoas responsáveis pela limpeza da empresa com ensino médio incompleto.



FONTE: Elaborado pelo autor do trabalho,(2019)
FIGURA1 – Organograma da empresa estudada.

3.2 Participantes

Os participantes dessa pesquisa totalizam o quantitativo de 10 (dez) colaboradores do sexo feminino. De acordo com os resultados apurados mostrou-se que 30% dos colaboradores da empresa correspondem a idade de 31 a 45 anos, 30% corresponde a idade de 46 a 50 anos, 20% corresponde a idade de 18 a 21 anos, e outros 20% corresponde a idade de 22 a 30 anos.

Após a aplicação da pesquisa constatou-se que a maioria predominante de funcionários da empresa tem ensino superior completo que corresponde a 50%, e 30% dos colaboradores correspondem ao ensino superior incompleto, restando assim 10% dos colaboradores com ensino médio incompleto, e 10% dos colaboradores com ensino médio completo.

Os cargos relacionados a administração da empresa correspondem a professores, coordenadores, diretor e alguns membros da secretaria da empresa/escola.

3.3 Materiais ou Instrumentos

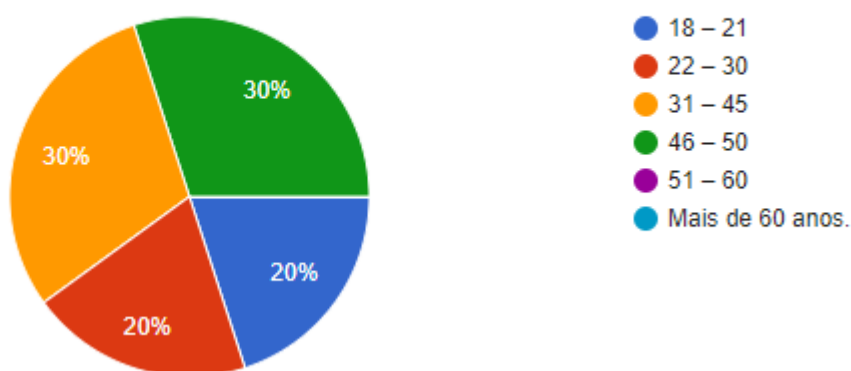
Para a realização dessa pesquisa bibliográfica foi crucial a consulta em livros, sites e periódicos etc. A pesquisa foi aplicada por meio do Google Forms®, ferramenta *online* de pesquisa e análise de dados do Google®.

3.4 Análise de Dados

Para apurar os resultados necessários foi aplicado um questionário com dez perguntas, sendo elas sete questões objetivas, e três questões discursivas trazendo em pauta o nível de satisfações dos colaboradores da empresa, e também abordando algumas perguntas pessoais aos funcionários. Após utilizou-se a plataforma do Google Forms® para apuração dos dados e criação dos gráficos.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

FIGURA 2



FONTE: Elaborado pelo autor do trabalho, (2019)

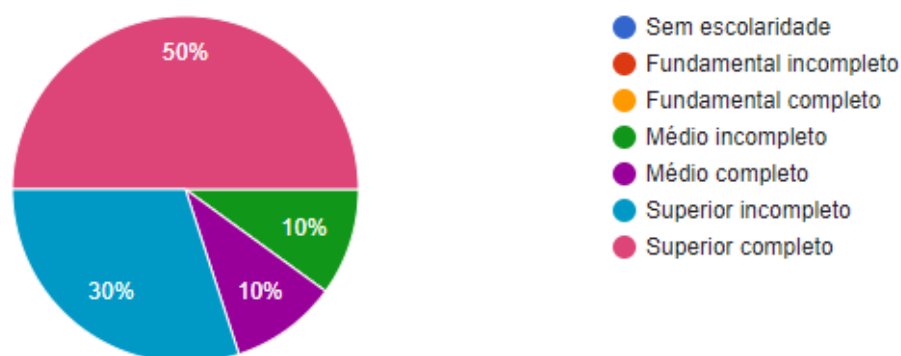
FIGURA 2 – Dados médios percentuais questionando a idade dos colaboradores da empresa.

No quesito idade dos colaboradores da empresa, observou-se que teve uma variação significativa, pois 30% dos colaboradores dizem que sua idade está entre 31 a 45 anos, outros 30% afirmam que sua idade está entre 46 a 50 anos.

Em contrapartida outros 20% representam 18 a 21 anos de idade, sendo o mesmo percentual de 20% para os funcionários com idade de 22 a 30 anos. Observa-se assim, que os subordinados têm idades variadas, deixando claro que a empresa estudada tem funcionários com um considerável tempo de serviço, e outros com menor tempo de trabalho na referida escola, considerando a pouca idade.

Considerando tais fatos pode-se observar que a organização possui a cultura de oferecer oportunidades as pessoas recém-formadas, com idade relativamente baixa, e isso é um ponto positivo da empresa, uma vez que no mercado de trabalho dificilmente se encontra empresas que contratam pessoas sem ou com pouca experiência de trabalho.

Novos colaboradores podem dar um outro ânimo a equipe de trabalho, podendo assim agregar muito valor e posteriormente ajudar a equipe a alcançar metas e objetivos em relação a administração da empresa.



FONTE: Elaborado pelo autor do trabalho, (2019)

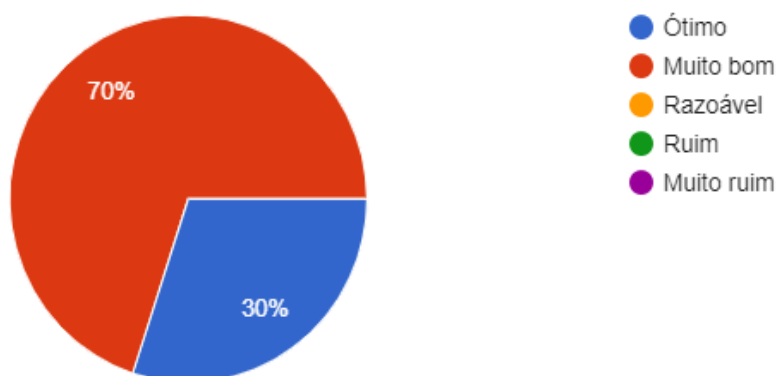
FIGURA 3 – Dados médios percentuais sobre o grau de escolaridade dos colaboradores.

De acordo com o gráfico acima, é notório que os colaboradores da empresa, em sua grande maioria tem curso superior completo, sendo representado pelo percentual de 50%, outros 30% dizem que estão com ensino superior incompleto, ou seja, ainda estão cursando o ensino superior, e cerca de 10% dos funcionários da empresa estudada afirmam que possuem o ensino médio completo, em contrapartida outros 10% alegam que não possuem o ensino médio completo.

Dados os referidos percentuais, observa-se que os colaboradores da empresa por exercerem funções distintas, o nível escolar tende a variar, pois cada função exige

um determinado grau de escolaridade para ser exercida com êxito, tendo assim, os resultados esperados pelo *staff* da empresa.

Diante dos percentuais obtidos na pesquisa, observa - se que na empresa existe funções a serem executadas por pessoas que não obtém o ensino médio completo, isso de certa forma não atrapalha nos resultados da empresa, pois as funções exercidas por essas pessoas são funções na área operacional da empresa, sendo assim, não interferem na administração da organização e nas metas pretendidas pela mesma.



FONTE: Elaborado pelo autor do trabalho, (2019)

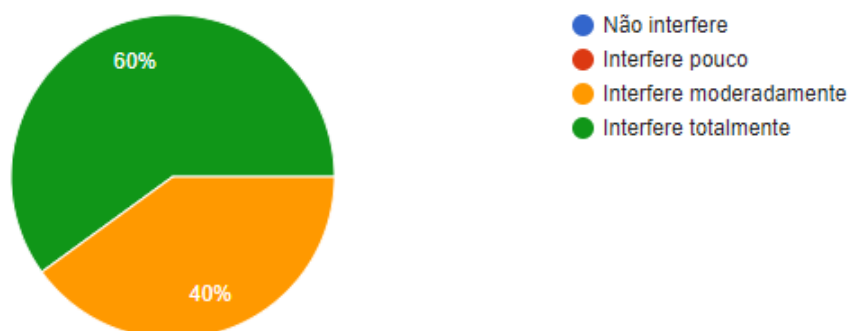
FIGURA 4 – Dados médios percentuais sobre o nível de relacionamento entre colaboradores e gestores da empresa.

Os dados médios percentuais nesse caso, é que 70% dos colaboradores da empresa classificam como muito bom, o relacionamento entre gestores e funcionários dentro da organização, e 30% destes classificam como ótimo.

Nesse âmbito, destaca-se que o relacionamento entre colaboradores e gestores da empresa está em um nível bom de qualidade, e isso se reporta ao fato de que os gestores são responsáveis por proporcionar um bom clima organizacional e estão cumprindo com seus objetivos, e isso reflete diretamente nos resultados da empresa, e também no desempenho laboral dos funcionários, isso importa mencionar o quão eles podem produzir e qual a qualidade dos seus serviços prestados a organização.

Pode-se observar que os resultados apresentados no gráfico levam a opinião dos funcionários em uma mesma direção, sendo ela positiva, e se os dados apresentados no gráfico fossem negativos, a empresa estudada poderia ter sérios

problemas com seus colaboradores e também problemas relacionados a equipe de trabalho e clima organizacional, podendo assim ter um alto índice de conflitos gerados dentro da empresa, levando-a uma certa decadência em relação a produtividade.



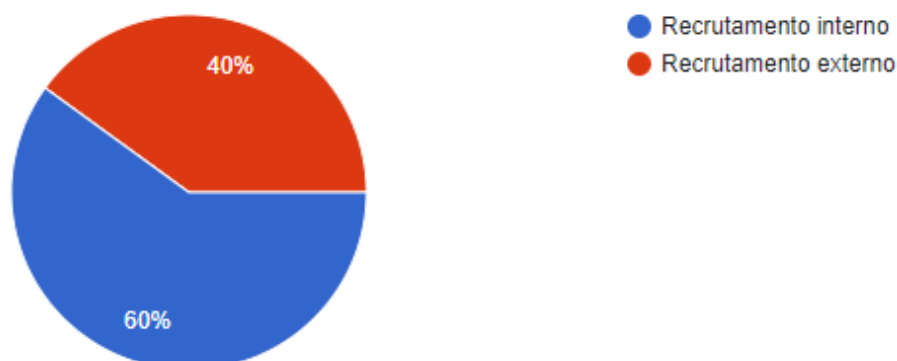
FONTE: Elaborado pelo autor do trabalho, (2019)

FIGURA 5 – Dados percentuais questionando se uma boa gestão de pessoas pode interferir na otimização dos resultados da empresa.

Após a coleta de dados, mostrou-se que 60% dos colaboradores da empresa acham que uma boa gestão interfere totalmente na otimização dos resultados da empresa, e os outros 40% declaram que o mesmo interfere moderadamente, assim não interferindo em grande escala nos resultados da organização.

Diante do exposto, é notório que a maioria dos colaboradores acham que uma boa gestão interfere sim nos resultados da empresa, e quando o assunto se trata de produção e resultados, os colaboradores da empresa estão diretamente ligados a eles, pois uma vez que estão prestando serviços na organização empresarial, são eles que fazem os resultados alavancarem ou até mesmo despencarem, de acordo com o trabalho prestado e sua qualidade.

A gestão de pessoas tem como atividade a capacitação dos colaboradores da empresa, realizando treinamentos, palestras e outros processos relacionados para aprimorar a habilidade e conhecimento de seus colaboradores, tendo em vista uma boa equipe de funcionários, com colaboradores preparados e capazes de executar suas atividades dentro da empresa, e até mesmo executar outras atividades se for necessário para a reposição de outro colaborador que estaria ausente naquele determinado momento.

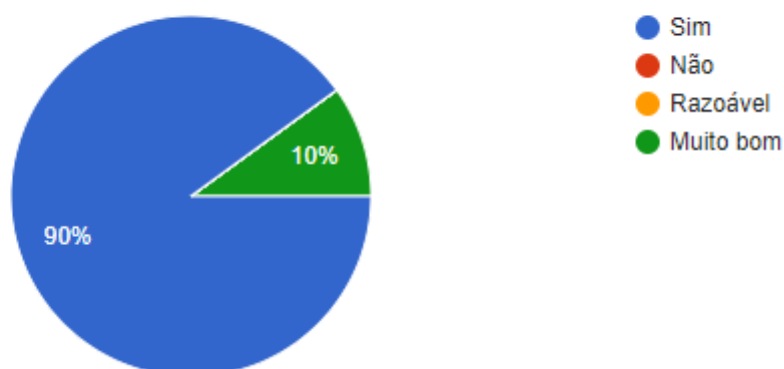


FONTE: Elaborado pelo autor do trabalho, (2019)

FIGURA 6 – Dados médios percentuais sobre qual meio de recrutamento agrega mais valor à organização.

O gráfico acima mostra que os funcionários da empresa afirmam que 60% dos colaboradores da empresa optam pelo recrutamento externo, visando outros colaboradores para organização; isso significa sangue novo na equipe, que trazem consigo experiências para agregar valores no grupo de trabalho, podendo assim preencher lacunas que outros funcionários não conseguiram, e outros 40% optam por fazer promoções e promover colaboradores da própria empresa.

Ao manter a cultura da empresa e dos funcionários que já estão acostumados com a estrutura organizacional da empresa, visa-se ressaltar a experiência que o colaborador adquiriu durante a sua jornada de trabalho nos anos de empresa. Isso pode ser um ponto positivo para a organização, uma vez que o colaborador já está acostumado com a cultura organizacional que ali predomina, outros 40% optam pelo recrutamento externo tendo como quesito a admissão de um novo funcionário para a organização. E isso pode agregar para a entidade como um sangue novo, e vir a somar junto a equipe de trabalho que ali existe, acrescentando e somando junto à organização e até mesmo outros colaboradores, usando a experiência adquirida em outras organizações passadas, que aquele colaborador já exerceu alguma função.



FONTE: Elaborado pelo autor do trabalho, (2019)

FIGURA 7 –Dados médios percentuais questionando se a empresa faz uma boa gestão de pessoas.

O gráfico acima denota que diante de um mercado competitivo, onde as empresas procuram atingir metas e objetivos visando aumentar os lucros da organização, os colaboradores afirmam que a empresa estudada faz uma boa gestão, ocupando 90% do gráfico acima, e os outros 10% dizem que a empresa pratica uma boa gestão de pessoas, e isso interfere diretamente nos resultados da empresa, e conforme o mostrado, a escola cumpre com todos os seus objetivos e metas.

Uma vez que os colaboradores entrevistados afirmam que a empresa faz uma boa gestão de pessoas, pode-se observar que os gráficos relacionados aos gestores e o relacionamento interpessoal entre eles e aos demais colaboradores obtêm resultados positivos, sendo assim um ponto muito importante para a organização progredir junto a seus objetivos, destacando a importância de uma boa comunicação entre colaboradores e gestores.

Levando em consideração possíveis resultados negativos no gráfico apresentado acima, e notório que a empresa iria apresentar algumas dificuldades, pois iria ter funcionários que não cumpririam com os requisitos da empresa e, também que seriam despreparados para exercerem as atividades dentro da organização.



FONTE: Elaborado pelo autor do trabalho, (2019)

FIGURA 8 –Dados médios percentuais sobre a importância do departamento de recursos humanos.

O percentual de satisfação dos integrantes da empresa em quesito, o departamento de recursos humanos, e os serviços prestados são predominantes, e ocupam 100% do gráfico.

No departamento de RH é uma peça ímpar na empresa, pois ele faz um tipo de junção entre colaboradores da empresa com a diretoria, tendo como função mostrar para os funcionários que a empresa é um ótimo lugar para ter estabilidade e possivelmente progredir dentro da empresa e na vida pessoal.

Ao realizar um bom trabalho com gestores capacitados, o setor de Recursos Humanos, se torna o departamento mais importante da empresa ou um dos mais importantes, pois diariamente labora com pessoas, ou seja, o capital mais importante da organização, pois sem pessoas não haverá resultados produtivos.

Os recursos humanos exercem funções importantes em uma organização, dentre elas pode-se destacar, recrutamento e seleção, treinamentos, remuneração dos colaboradores, formação sobre higiene e segurança no trabalho, e também tem uma grande influência que se refere a comunicação relativa aos funcionários da organização. O departamento de certa forma pode ser considerado como o setor mais significativo dentro da organização, pois são os gestores de RH que trabalham com o capital mais importante da empresa, que é o capital humano. A área de Recursos Humanos envolve vários processos, dentre eles destaca-se citar aprovação, aplicação, remuneração, desenvolvimento, manutenção e monitoração, esses processos tem como função desenvolver as habilidades dos colaboradores dentro da empresa,

buscando assim, uma equipe de trabalho motivada e um bom clima organizacional, levando assim, a empresa a um bom índice de produção, chegando ao alcance de metas estabelecidas pela administração da empresa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a apuração dos dados obtidos na pesquisa, observa-se que a gestão de pessoas é um processo ímpar na organização de uma empresa, e de acordo com a opinião dos funcionários aprestandas no gráfico, que ocupam 60% do gráfico e isso denota a resposta que uma boa gestão interfere totalmente na otimização dos resultados da empresa. Observou-se também que os funcionários acordam quanto esse tema, em contrapartida 60% dizem que interfere totalmente, e 40% afirmam que interfere moderadamente nos resultados.

O capital humano é um dos mais valiosos da empresa, e por isso é importante realizar um estudo direcionado a esse capital, por ser fundamental para que se possa ter sucesso e um bom clima organizacional. Diante da pesquisa realizada, apontou-se que o capital humano é bem valorizado, obtendo assim o “aval” de todos os entrevistados na pesquisa, diante disso, é notório o bom clima organizacional na empresa, pois os funcionários se sentem valorizados e posteriormente exercem um bom trabalho perante a organização.

Evidencia-se que com os gestores qualificados e preparados, a equipe ficará motivada, produzindo mais e melhor. Ao estudar a satisfação dos colaboradores sobre o departamento de RH e seus respectivos gestores, é notório o bom resultado que se tem, uma vez que os colaboradores afirmam que os gestores da empresa estão sempre presentes quando são requisitados.

REFÊRENCIAS

ASSIS, Tamires Assis da Cruz; Lídia Chagas de Santana. **Recursos Humanos: Presente nas Organizações, mas desconhecido 2015**. Disponível em: <https://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/1/3_RECursos_HUMANOS_PRESENTE_ORGANIZACOES.pdf> Acesso em: 07 abr. 2019

BONIFACIO, Adriana Aparecida Braz ; ANJOS, Mayara Abadia Delfino dos. **PROCESSO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR 2016**. Disponível

em:<<http://www.fucamp.edu.br/editora/index.php/getec/article/download/962/699>>. Acesso em: 22 Set. 2019.

CHIAVENATO, Idalberto. **O NOVO PAPEL DOS RECURSOS HUMANOS NAS ORGANIZAÇÕES**. 3.ed. Rio de Janeiro. Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações**. 9 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. Disponível em:<<http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2015/02/Monografia-RAIANE-RODRIGUES-DA-SILVA.pdf>> Acesso em:07 abr .2019.

COSTA, Kamila Cristina da.**Recrutamento Externo: Um Caminho para as Organizações 2013**. Disponível em: <<http://www.psicologia.pt/artigos/textos/TL0387.pdf>> acesso em: 20 abr. 2019

FERREIRA, Franciele Silva; VARGAS, Eudes Cristiano. **A Importância do Processo de Recrutamento e Seleção de Pessoas no Contexto Empresarial 2014**. Disponível em: <<https://periodicos.unifap.br/index.php/estacao/article/view/1125/francielev4n2.pdf>>. Acesso em: 22 Set. 2019.

FRANÇA, Ana Cristina L. imongi **Práticas de Recursos Humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos**. 1. ed. São Paulo Atlas, 2011.

RODRIGUES, Raiane Da Silva. **A Importância do Setor de Recursos Humanos no Contexto da Estratégia da Organização 2015**. Disponível em : <<http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2015/02/Monografia-RAIANE-RODRIGUES-DA-SILVA.pdf>> Acesso em: 20 de abr. 2019.

SANTORO, Sergio. **O Recrutamento Interno e sua Relação com o Desenvolvimento Profissional e Retenção de Talentos 2017**. Disponível em: <http://revistapensar.com.br/administracao/pasta_upload/artigos/a160.pdf>. Acesso em: 18 mai. 2019.

SANTOS; Ricardo; BARBOSA; Antônio Carlos. **Estender a Gestão Estratégica de Pessoas – Uma Ferramenta Necessária a Toda Companhia 2014**. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/18720144.pdf>>. Acesso em: 21 abr. 2019.

SANTOS, José Guilherme Wady; FRANCO, Ruth Nara Albuquerque; MIGUEL, Caio Flávio. **Seleção de Pessoal: Considerações Preliminares sobre a Perspectiva**

Behaviorista Radical. 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/%0D/prc/v16n2/a03v16n2.pdf>>. Acesso em: 22 Set. 2019.

SILVA; André Luis Baylão da; SOUZA, Ana Paula Rocha de. **A Importância do Processo de Recrutamento e Seleção de Pessoal na Organização Empresarial** 2014. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320178.pdf>>. Acesso em: 20 abr. 2019.

APÉNDICE

APÊNDICE A– Questionário sobre importância da Gestão de pessoas em uma escola pública de Castelândia - Goiás.

01. Qual a sua idade?

- 18 – 21
- 22 – 30
- 31 – 45
- 46 – 50
- 51 – 60
- mais de 60 anos.

02. Qual o seu grau de escolaridade?

- Sem escolaridade
- Fundamental incompleto
- Fundamental completo
- Médio incompleto
- Médio completo
- Superior incompleto
- Superior completo

03. Qual o nível de relacionamento de colaboradores com os gestores da empresa?

- Ótimo
- Muito bom
- Razoável
- Ruim
- Muito ruim

04. Na sua opinião uma boa gestão de pessoas pode interferir na otimização dos resultados da empresa?

- Não interfere
- Interfere pouco
- Interfere moderadamente
- Interfere totalmente

05. Qual tipo de recrutamento voltado para administração agregaria mais valor à organização:

- Recrutamento interno
- Recrutamento externo

06. Em sua opinião a empresa faz uma boa gestão de pessoas?

- Sim
- Não
- Razoável
- Muito bom

07. O departamento de recursos humanos é importante na organização?

- Sim
- Não

08. Os gestores se mostram presentes em momentos que necessitam deles? Qual sua satisfação de acordo com a pergunta anterior?

09. O capital humano na empresa é bem valorizado?

10. Há quanto tempo você exerce sua profissão nesta empresa?
