INTERFACE TECNOLÓGICA

PROCEDIMENTOS ORGANIZACIONAIS UTILIZADAS POR EMPRESAS PARA MANUTENÇÃO DE MÃO DE OBRA

ORGANIZATIONAL PROCEDURES USED BY COMPANIES FOR LABOR MAINTENANCE

Emerson Aparecido Augusto – emerson.augusto@fatec.sp.gov.br
Faculdade de tecnologia de Araraquara (Fatec) – Araraquara – SP – Brasil

Fernando Dresch Obregão – fernando.obregao01@etec.sp.gov.br
Escola Tecnica Estadual (ETEC) – Araraquara – SP – Brasil

DOI: 10.31510/infa.v20i2.1701
Data de submissão: 06/09/2023
Data do aceite: 16/11/2023
Data da publicação: 20/12/2023

RESUMO

O tema escolhido "Procedimentos Organizacionais utilizadas por empresas para manutenção de mão de obra" surgiu a partir do interesse em descobrir o que às áreas de Recursos Humanos tem realizado para manter profissionais dentro da organização. O objetivo deste trabalho é identificar quais são os programas e benefícios que estão sendo oferecidos por importantes empresas industriais da cidade de Araraquara, para a manutenção e fidelização desta mão de obra. O estudo envolveu uma empresa do segmento metalúrgica, que fornece subsídios relevantes para a execução deste trabalho. A pesquisa foi descritiva e teve o objetivo analisar de forma quantitativa as variáveis envolvidas no fenômeno manutenção de mão de obra nas organizações. De maneira geral, as organizações sofrem por não ter mão de obra qualificada em seu quadro de funcionários, pois devido a este problema acaba prejudicando a qualidade dos produtos, a aquisição de novas tecnologias e até o desenvolvimento de novos produtos, buscando soluções externas para conseguir suprir tal necessidade. Conclui-se ao final deste trabalho, que o resultado alcançado vem ao encontro das expectativas iniciais, onde espera-se identificar os benefícios e programas existentes.

Palavras-chave: Estratégias. Procedimentos Organizacionais. Manutenção. Recursos Humanos.

ABSTRACT

The chosen theme "Organizational Procedures used by companies to maintain workforce" arose from the interest in finding out what the Human Resources areas have done to keep professionals within the organization. The objective of this work is to identify which programs and benefits are being offered by important industrial companies in the city of Araraquara, for the maintenance and loyalty of this workforce. The study involved a company in the metallurgical segment, which provides relevant subsidies for the execution of this work. The research was descriptive and had the objective of quantitatively analyzing the variables involved in the phenomenon of manpower maintenance in organizations. In general,

organizations suffer from not having qualified labor in their staff, because this problem ends up harming the quality of products, the acquisition of new technologies and even the development of new products, seeking external solutions to achieve meet such a need. It is concluded at the end of this work that the result achieved meets the initial expectations, where it is expected to identify the benefits and existing programs.

Keywords: Strategies. Organizational Procedures. Maintenance. Human Resources.

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho iniciou-se a partir de uma pesquisa bibliográfica e científica. Tem por objetivo evidenciar as estratégias que a área de Recursos Humanos de cada empresa tem desenvolvido para manter os seus funcionários, fortificando com isso a relação do empregado com o empregador para que eles permaneçam e continuem trazendo resultados positivos para organização.

O interesse em se possuir profissionais qualificados e eficientes são os desejos de toda e qualquer empresa, seja ela nacional ou multinacional. A preocupação em manter estes funcionários pode ser visivelmente encontrada através dos incentivos que as empresas oferecem para que se sintam motivados fazendo com que permaneçam trabalhando na empresa.

Referindo-se ao mercado de trabalho, uma parte da população a nível nacional nem sequer tem qualificações profissionais, um fator que se deve a preocupação em manter-se qualificado e atualizado para concorrer às vagas que o mercado de trabalho disponibiliza. Outro ponto a ser considerado, é a rotatividade de pessoas também conhecida como *"turn-over"* tem preocupado grandes organizações a nível nacional, pois são profissionais qualificados que acabam sendo substituídos por outros que não possuem a mesma qualificação. Essa preocupação não é ocasionada somente pelos prejuízos decorrentes da substituição do profissional, mas certamente com a perda de um talento humano que muitas vezes não será substituído a curto prazo. Essa perda causa grandes transtornos para as empresas, devido ter que treinar, qualificar, desenvolver e integrar um novo profissional para exercer aquelas atividades que era executada por uma pessoa certamente qualificada. Em virtude de querer reter profissionais qualificados, as empresas estão adotando estratégias organizacionais visando combater este tipo de problema.

Este trabalho tem por justificativa contribuir com as empresas em manter profissionais competentes, capacitados e atualizados em seu quadro de funcionários.

Nesse sentido, a hipótese levantada é que se faz necessário valorizar, treinar desenvolver e qualificar colaboradores realizando a gestão de benefícios com um resultado mais eficaz, pois é de extrema importância se pensar hoje para que haja colaboradores preparados para a execução de atividades no futuro.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A seguir serão apresentadas as teorias que contribuíram com o desenvolvimento deste artigo.

2.1 Conceito de Gestão de pessoas

Gestão de Pessoas, também conhecido como Recursos Humanos é uma área que surgiu em torno do início do século XX. Seu primeiro nome foi Relações Industriais, cuja criação aconteceu por causa dos impactos causados pela Revolução Industrial nas relações empregador e empregados. De lá para cá, foi crescendo e agregando uma série de desafios e responsabilidades que antes não se supunham existir.

Gestão de pessoas são conjuntos de práticas e políticas utilizadas pelas empresas para conduzir as pessoas de modo eficiente para que trabalhem com eficácia buscando atingir através delas os objetivos organizacionais.

GIL, Antônio Carlos (1994, p. 13), descreve que

> [...]A administração de Recursos Humanos é o ramo especializado da ciencia da Administração que envolve todas as ações que tem como objetivo a integração do trabalhador no contexto da organização e o aumento de sua produtividade. É, pois, a área que trata de recruatmento, seleção, treinamento, desenvolvimento, manutenção, controle e avaliação de pessoal (GIL, 1994, p.13).

2.2 Entendendo a área de Recursos Humanos

É chamado de Recursos Humanos o conjunto dos empregados ou dos colaboradores de uma organização.

A administração de recursos humanos abrange o conjunto de técnicas e instrumentos que permitem às organizações atrair, manter e desenvolver os talentos humanos.

CHIAVENATO, Idalberto (2003, p. 35), descreve que

> [...] Recursos humanos é uma área interdisciplinar que tem a capacidade de envolver inúmeros conceitos oriundos de várias áreas, por tratar diretamente com o ser humano, ou seja, indivíduos com personalidades diferentes, o que requer de qualquer especialista na área de recursos humanos uma experiência e um bom volume de conhecimento em diferentes áreas (CHIAVENATO, 2003, p.35).

Geralmente a área de Recursos Humanos é encontrada em empresas de médio e grande porte, que conta com um grande número de colaboradores e atividades de suma importância que normalmente não vemos em empresas de pequeno porte.

Trata-se de uma área que busca o bem estar do colaborador e da organização como um todo, busca manter uma relação de direitos e deveres tanto para o empregador como para o empregado.

A área de Recursos Humanos tem vários departamentos chaves que colaboram para o crescimento da empresa, dentre eles destacamos os principais: Recrutamento/Seleção, Treinamento e Desenvolvimento, Segurança Patrimonial, Segurança do Trabalho, Departamento Pessoal, Refeitório Industrial, Serviço Social, Ambulatório Médico, entre outros.

2.3 Objetivos da área de Recursos Humanos

O objetivo da área de Recursos Humanos em uma organização é estabelecer um conjunto de processos que tornem a empresa mais competitiva. Tal meta deverá ser feita com muita transparência e confiança nas pessoas, pprocurando alinhar as políticas de Recursos Humanos com a estratégia de organização.

A Área de Recursos Humanos busca manter os interesses do empregador, mas também os interesses dos colaboradores. Busca manter a organização, o planejamento e o desenvolvimento da equipe, permite aos colaboradores alcançar os objetivos individuais relacionados direta ou indiretamente com o trabalho, mas acima de tudo busca manter uma relação harmoniosa entre o empregado e a organização.

Conforme Baeta, (2022) afirma que as principais responsabilidades da área de Recursos Humanos são ligados diretamente aos colaboradores e gestores da empresa e a seguir destacam-se os mais importantes:

- Recrutar e Seleção;
- Remuneração e Benefícios;
- Gerenciamento do plano de carreira dos colaboradores;

- Estratégias de cultura organizacional;
- Diminuição do turnover nas empresas (BAETA, 2022).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

De acordo com o que foi exposto anteriormente, optou-se por desenvolver-se um estudo de caso a partir de uma pesquisa de caráter exploratório, utilizando-se de pesquisas teóricas em livros e sites que abordam conteúdos confiáveis, a fim de sustentar ainda mais este trabalho.

O estudo de caso, segundo Yin (2001), representa uma investigação empírica com a finalidade de inquirir um fenômeno contemporâneo quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos. O mesmo autor ressalta que o estudo de caso busca, em uma situação única, fontes de evidências para responder ao problema de pesquisa e beneficia-se do desenvolvimento prévio de proposições teóricas que conduzirão a coleta e análise de dados.

Yin (2001) ressalta que o desenvolvimento de uma sólida base teórica se faz essencial na medida que o foco do estudo de caso tenha o propósito de testar a teoria. Além disso, o estudo de caso, tendo como complemento uma pesquisa exploratória.

3.1 Algumas atribuições da área de Recursos Humanos

No Brasil, como em todo o mundo, a atividade realizada pela área de Recursos Humanos vem se transformando a cada dia.

Atualmente, seu principal desafio é acompanhar a evolução na forma como se administram as empresas em uma economia globalizada num mundo ligado pela tecnologia da comunicação.

O modo como se faz Gestão de Recursos Humanos no Brasil está sendo modificado de maneira brusca. Até pouco tempo atrás o foco dos administradores da Área de Recursos Humanos estava em realizar atividades burocráticas e de controle, atualmente a forma como se gerencia as pessoas passou a ser um diferencial estratégico utilizadas por grande parte das organizações.

Deste modo o foco da Área de Recursos Humanos amplia-se, além de continuar respondendo por questões de assuntos operacionais, passa também a ser responsável direto por ajudar a empresa a atrair, reter e desenvolver as pessoas que compõem o seu negócio.

Todos os departamentos de uma empresa, independente de grande, médio ou pequeno porte, devem cumprir funções e processos, e com a área de Recursos Humanos não é diferente. Nessa área focalizam-se processos essenciais que afetam diretamente o crescimento e o sucesso da empresa, dentre eles os principais são:

Conforme Chiavenato (1999), a área de RH envolve os seguintes processos:

1. Provisão: recrutamento e seleção;

2. Aplicação: orientação, modelagem de cargos, avaliação de desempenho;

3. Remuneração: remuneração, programas de incentivos, benefícios;

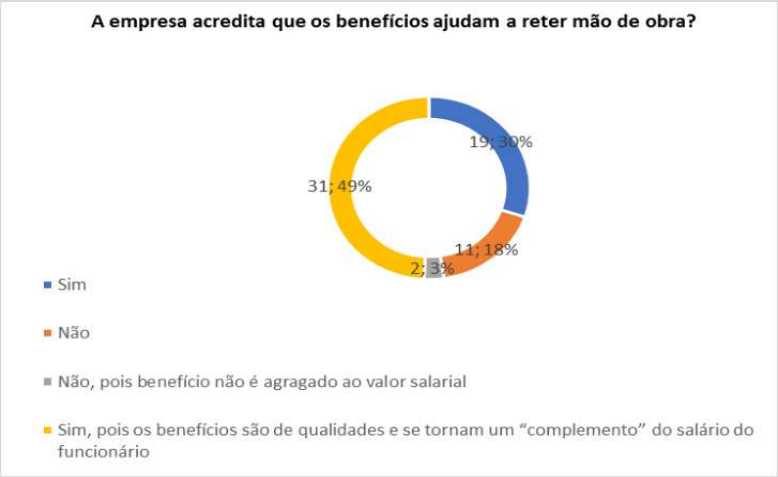
4. Desenvolvimento: treinamento e desenvolvimento;

5. Manutenção: relações trabalhistas, higiene, segurança, qualidade de vida no trabalho;

6. Monitoração: banco de dados e sistemas de informações de RH. (CHIAVENATO, 1999).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Gráfico 1 - A empresa acredita que os benefícios ajudam a reter mão de obra?



Fonte: Elaboração própria do Pesquisador (2023).

Conforme o gráfico 1, fica evidente com 31,49% dos votos que na opinião da maioria dos respondentes benefícios ajuda e muito a reter mão de obra, pois tais benefícios são de qualidade e se tornam um "complemento" do salário ao funcionário.

INTERFACE TECNOLÓGICA

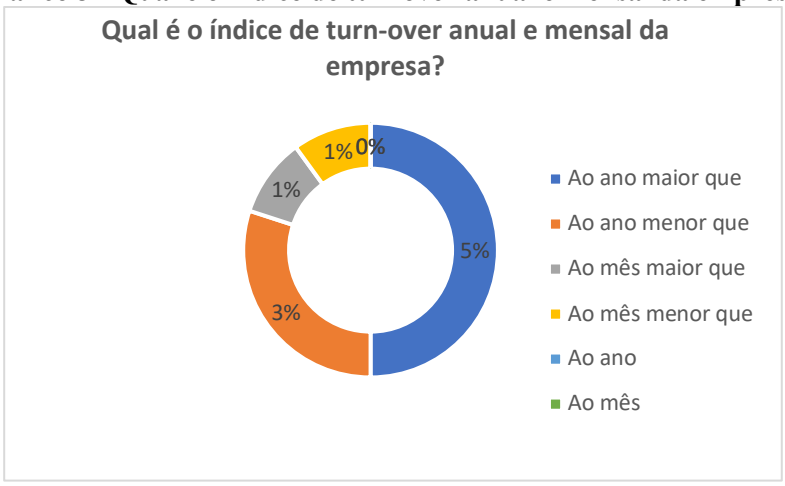
Gráfico 2 - Quais áreas são mais difíceis de se encontrar profissionais no mercado?



Fonte: Elaboração própria do Pesquisador (2023).

Conforme o gráfico 2, fica evidente com 23,57% dos votos que na opinião da maioria dos respondentes todas as áreas estão com dificuldades em se encontrar mão de obra, mas a com maior dificuldade é a área técnica, ou seja, a empresa precisa se adequar para conseguir contratar mão de obra.

Gráfico 3 - Qual é o índice de turnover anual e mensal da empresa?



Fonte: Elaboração própria do Pesquisador (2023).

Conforme o gráfico 3, fica evidente com 5% dos votos representa que a empresa possui um índice de turnover maior anualmente, mas que mensalmente também possui turnover, o que representa como os benefícios ajudam a reter os talentos da organização, fidelizando e motivando-os a permanecerem na organização quando lhes é oferecido alguns benefícios.

4.1 Estratégias da empresa para retenção de mão de obra

A empresa considera que todos os benefícios oferecidos são importantes para os seus funcionários, mas segundo o que foi apurado nas entrevistas realizadas, possuem outros tipos de estratégias organizacionais para tentar reter os profissionais existentes, além dos benefícios destinados e programas internos, eles concluem que o clima organizacional, as boas condições de trabalho oferecidas tanto em relação ao ambiente físico quanto ao ambiente envolvendo pessoas, são fatores de suma importância para que a empresa trabalhe com sinergia para conquistar seus objetivos, procurando sempre valorizar os funcionários e seus relacionamentos interpessoais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo possibilitou mostrar através das pesquisadas as estratégias organizacionais utilizadas para retenção de mão de obra, visando o levantamento de informações importantes para que possam se adaptar a um novo mundo se tornando mais competitivas e buscando valorizar mais os profissionais existentes, reduzindo ou combatendo tal problema que afeta as organizações de forma direta, pois mesmo com a tecnologia devem enxergar os colaboradores pela mudança de paradigma como recursos organizacionais.

Neste trabalho observa-se que as empresas buscam reter esta mão de obra investindo em benefícios e programas, pois acreditam que o colaborador possa se sentir mais valorizado, mostrando um rendimento superior e se sentindo de grande importância. Consequentemente valorizam a organização e fazem com que possam trabalhar de forma mais eficaz, melhorando os processos e a qualidade de seus produtos. Hoje em dia as pessoas estão interessadas em empresas que proporcionam uma melhor qualidade de vida através de remunerações indiretas.

Por fim, com este trabalho científico, pode-se observar que o maior patrimônio da organização é o capital humano e que a gestão de pessoas pode significar muito, garantindo o sucesso ou fracasso das empresas quando tal patrimônio não se sente motivado, pois através das mudanças de paradigmas e valorização dos colaboradores garante-se tal sucesso empresarial, tornando-se cada vez mais comprometidas com a organização.

INTERFACE TECNOLÓGICA

REFERÊNCIAS

BAETA, Felipe. **Gestão de Recursos Humanos: importância, objetivos e funções.** 2022. Disponível em: https://www.piwi.com.br/blog/gestao-de-recursos-humanos/. Acesso em: 22 nov.2023.

CARVALHO, Antônio Vieira de Nascimento. **Administração de Recursos Humanos.** 1ª. ed. 1993. p. 114.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos.** 5ª. ed. Editora Atlas. São Paulo. 2003. p. 35.

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

GIL, Antônio Carlos. **Administração de Recursos Humanos: um enfoque profissional**. 1994. p. 13.

YIN, R.K. **Estudo de caso: planejamento e métodos.** Porto Alegre. Bookman. 2001. p. 69.

JOHN, W. Boudreau e GEORGE, T. Milkovich. **Administração de RH**. Editora Atlas. 2000. p. 295.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de RH: do Operacional ao estratégico.** Editora Futura. 11ª. ed. 2005. p. 73.

PIWI. Home Blog Gestão de RH. **Gestão de Recursos Humanos: Importância, Objetivos.** 2022. Disponível em: https://www.piwi.com.br/blog/gestao-de-recursos-humanos/. Acesso em: 22.nov.2023.