



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

VINÍCIUS CASTELO MARTINS

RH E SEU DESENVOLVIMENTO

Assis
2015

VINÍCIUS CASTELO MARTINS

RH E SEU DESENVOLVIMENTO

Trabalho de Conclusão de curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito do Curso de Graduação em Administração.

Orientadora: Prof^a. Dra. Elizete Mello da Silva

Área de Concentração: Recursos Humanos

Assis
2015

FICHA CATALOGRÁFICA

MARTINS, Vinícius Castelo.

RH e seu desenvolvimento / Vinícius Castelo Martins. Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA -- Assis, 2015.

27p.

Orientadora: Dra. Elizete Mello da Silva.

Trabalho de Conclusão de Curso – Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA.

1. Desenvolvimento. 2. Recursos Humanos.

CDD: 658

Biblioteca da FEMA

RH E SEU DESENVOLVIMENTO

VINÍCIUS CASTELO MARTINS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, analisado pela seguinte comissão examinadora:

Orientadora: Dra. Elizete Mello da Silva

Analisador: David Lucio de Arruda Valverde

Assis
2015

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, e a minha família. Em especial a minha noiva Mayara, ao meu irmão Vitor e a minha mãe Vilma que deram o total apoio a este desenvolvimento em minha vida.

RESUMO

Sabendo que o mercado de trabalho é altamente exigente e que para se construir uma carreira profissional sólida dentro de uma organização na área de RH, é necessário um preparo específico da área, estando sempre atento para constantes atualizações se inovam.

Palavras-chave: Desenvolvimento ; Recursos Humanos.

ABSTRACT

Knowing that the labor market is highly demanding and to build a career professional inside an organization in the area of Human Resources, it is necessary to stage specific the area, being always attentive to constant updates which innovate.

Keywords: Development; Human Resources.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Uma análise dos desafios dos profissionais de RH até o ano de 2015.....	22
Figura 2 - Passo a passo do contrato dos funcionários.....	22
Figura 3 - Objetivos da estratégia de Recursos Humanos.....	23
Figura 4 - Visão Estratégica.....	23

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO.....	10
2.	RECURSOS HUMANOS E O SEU DESENVOLVIMENTO. 11	
2.1	GESTÃO POR COMPETÊNCIA.....	12
2.2	OS SERVIÇOS MAIS USUAIS DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS.....	12
3.	MODELO DE GESTÃO DE PESSOAS.....	15
3.1	AS SUB-FUNÇÕES DA ÁREA DE RECURSOS HIUMANOS.....	15
4.	A AREA DE RECURSOS HUMANOS E SEUS PROFISSIONAIS.....	17
4.1	UMA FUNÇÃO EM EXISTINÇÃO?.....	17
5.	RECURSOS HUMANOS COMO PROFISSÃO.....	19
5.1	RECURSOS.....	19
5.2	A RELAÇÃO EMPREGADO – EMPREGADOR.....	20
5.3	ANÁLISE DE GRÁFICOS E PROCESSOS DE RH.....	22
6.	GESTÃO DE PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES.....	24
7.	GESTÃO DE PESSOAS NO SETOR PÚBLICO.....	25
8.	CONCLUSÕES.....	26
	REFERÊNCIAS :.....	27

1. INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como objetivo mostrar para as demais pessoas interessadas na área de como o profissional de RH e como se comportar tanto a pessoa sendo do cargo e exercendo a mesma função ou não.

Tem como foco mostrar seu desenvolvimento e suas metas para 2015, visto que é uma área muito importante para as organizações, principalmente no quesito de contratação de pessoas, que é algo essencial para as empresas, visto que sem esta área, dificilmente a empresa irá contratar um profissional para suprir as necessidades da empresa.

Tendo em vista o mercado extremamente rigoroso e carente de funcionários que possam contribuir para suas necessidades, surgiu desta maneira o interesse de abordar princípios, necessidades, desenvolvimento e constantes atualizações que o mercado busca, principalmente na área da saúde e entre outras empresas privadas.

Em suma, espera-se com este trabalho suprir dúvidas relevantes sobre esta área que está em contínuo desenvolvimento e adaptação no mercado globalizado.

2. RECURSOS HUMANOS E O SEU DESENVOLVIMENTO

Os Recursos humanos vêm crescendo de uma maneira significativa, cujo seu maior potencial vem principalmente na hora da contratação e também na parte de avaliar candidato por candidato para trazer o melhor funcionário que se encaixa do perfil da empresa.

Os grandes potenciais das empresas agora são de recrutamento e seleção, departamento de pessoal, treinamento e desenvolvimento, para assim buscar o que a de melhor para as empresa.

Os Recursos Humanos são uma associação de habilidades e métodos, políticas, técnicas e práticas definidas com o objetivo de administrar os comportamentos internos e potencializar o capital humano. Tem por finalidade selecionar, gerir e nortear os colaboradores na direção de objetivos e metas das empresas. A área de recursos humanos também lida com estratégias de recursos humanos, relações sindicais, relações de trabalho e técnicas afetas a função tais como recrutamento, seleção, treinamento, planos de cargos e salários, avaliação de desempenho, incentivos e remuneração (L. C. DAÓLIO, s.d.).

São chamados recursos humanos o conjunto dos empregados ou dos colaboradores de uma organização. Mas o mais frequente deve chamar-se assim à função que ocupa para adquirir, desenvolver, usar e reter os colaboradores da organização. Seu objetivo básico que persegue a função é alinhar as políticas de RH com a estratégia da organização.

Há também o processo de gestão de pessoas que entra na parte de Recursos Humanos, sendo de extrema importância:

- Recompensar pessoas
- Provisão de recursos humanos
- Aplicação de recursos humanos
- Manutenção de recursos humanos

- Monitoração de recursos humanos
- Desenvolvimento de recursos humanos

2.1 GESTÃO POR COMPETÊNCIAS SÃO:

- Subsistema de gestão por competência
- **Mapeamento e mensuração por competências:** Sobre o mapeamento e mensuração por competências são identificados conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para a execução das atividades de um cargo ou função e mensurando os graus ideias para cada grupo de competências necessárias para determinadas atividades que for ser executada.
- **Seleção por competência:** seleções por competência são realizadas entrevistas comportamentais, visando identificar se o candidato possui o perfil ideal para a vaga de emprego. Antes devem ser identificadas as competências necessárias para determinada atividade.
- **Avaliação por competência:** é verificado se os perfis comportamentais e técnicos dos colaboradores de uma corporação estão alinhados ao perfil ideal exigido pelos cargos e funções.
- **Plano de desenvolvimento por competência:** procura-se aperfeiçoar e potencializar o perfil individual de cada empregado através de ações e desenvolvimentos (L. C. Daólio, s.d.).

2.2 OS SERVIÇOS MAIS USUAIS DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS SÃO:

- **Outplacement** – é uma forma de ajudar os indivíduos a prosseguirem a sua vida profissional e na maior parte dos casos isso significa arranjar uma nova oportunidade profissional.

- **Assessement** – Método de avaliação que consiste na análise de comportamentos baseados em múltiplos inputs, utilizando múltiplas técnicas, métodos e instrumentos de avaliação, baseados em competências a avaliar.
- **Headhunting** – tem o objetivo de selecionar os profissionais que se destacam no seu setor de atividade, quer pelos seus conhecimentos técnicos ou experiência vivida na área em que atua.
- **Interim management** – é um dos serviços usados no Recursos Humanos em que se pode ter pessoas disponíveis em poucos dias, aos processos de recrutamento para posições permanentes, sempre mais demorada até concluir a admissão. A temporalidade desses processos permite que especialistas muito experientes estejam disponíveis para projetos exigindo menores competências. O foco está totalmente na missão de desempenhar.
- **Outsourcing** – Terceiriza o serviço não considerado central para o negócio, para que seja executada por uma entidade externa. O processo permite a uma organização não se ater a recursos cujo desempenho não é crítico para a organização, para se empenhar em atividades que constituem fatores críticos de sucesso.
- **Recrutamento e seleção** – Tem seu objetivo atrair e selecionar os profissionais mais adequados para o desempenho de uma determinada função. Os processos seletivos podem ser compostos por entrevistas, dinâmicas de grupo entre outros testes, dependendo da política da empresa. Uma seleção objetiva, além de ser o espelho de uma organização, acaba contribuindo bastante para a performance de uma empresa. Seleção de pessoal é a escolha dos candidatos recrutados que melhor se ajustam no cargo em aberto. O objetivo básico da seleção de pessoal é escolher e classificar os candidatos adequado. Processo de aplicação consiste na análise e descrição de cargos e avaliação de desempenho. O clima organizacional afeta a motivação, o desempenho e a satisfação no trabalho. Ele cria certos tipos de expectativas cujas consequências se seguem em decorrência de diferentes ações. As pessoas esperam certas recompensas, satisfações e frustrações na base de suas percepções do clima organizacional. O clima organizacional é o conjunto de fatores que interferem

na satisfação ou descontentamento no trabalho. Educação corporativa é a prática coordenada de gestão de pessoas e de gestão do conhecimento tendo como orientação a estratégia de longo prazo (RH Portal, s.d.).

3. MODELO DE GESTÃO DE PESSOAS

As organizações precisam de estratégias claras, sustentando por uma gestão participativa. Deve-se criar um laço estreito entre todos os níveis de relacionamento, tanto interno como externo, do quadro funcional até clientes e funcionários.

3.1. AS SUB-FUNÇÕES DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

- **Gestão Estratégica:** olha para a organização como um todo e procura assegurar as atividades tradicionais do RH contribuam e forneçam suporte para as metas da organização por meio de um processo de planejamento.
- **Planejamento da Força de Trabalho e Emprego:** aborda o direcionamento da força de trabalho, recrutamento e seleção, gerenciamento de dos registros, estabelecimento de planos e a saída de empregos.
- **Desenvolvimento de Pessoal:** Usa treinamento, desenvolvimento, gestão de programas de avaliação de desempenho para assegurar os indivíduos com os conhecimentos, habilidades e perfis exigidos para assim a empresa poder atingir suas metas.
- **Remuneração Total:** Foca no desenvolvimento, manutenção e implementação de todas as formas de compensação e dos sistemas de benefícios.
- **Relações Trabalhistas:** visa as praticas para a construção de relações trabalhistas positivas tanto em ambientes sindicalizados como não sindicalizados, inclui programas de relações trabalhistas, procedimentos e políticas de local de trabalho, negociações sindicais.
- **Gestão de Risco:** vai desde os programas tradicionais de redução ou eliminação de riscos e saúde e segurança ate riscos relacionados a programas de outras áreas funcionas. Inclui riscos que possam provir de falhas de treinamento, problemas de

turnover e falhas no planejamento de sucessão e não cumprimento da legislação trabalhista.

4. A ÁREA DE RECURSOS HUMANOS E SEUS PROFISSIONAIS

Essa área é composta por especialistas nos vários assuntos ligados a Gestão de Pessoas. Em algum desses assuntos, os especialistas fazem todo o trabalho, tal como, rodar a folha de pagamento, atualizar as carteiras de trabalho etc. Em outros casos, os especialistas de RH agem como coordenadores de praticas que atingem toda a empresa, por exemplo, avaliação semestral de desempenho, levantamento de necessidades de treinamento. Há assuntos onde o RH dá seu apoio, mostra como se faz e ajuda a fazer.

Seus especialistas propõem direções, novas implementações e melhorias nas práticas de Gestão de Pessoas. Essa atuação pode se dar ao nível das gerências ou ao nível da diretoria.

Enfim a área de Recursos Humanos é o braço direito do dono da empresa para que a gestão de pessoas seja uma realidade para a sua empresa.

4.1. UMA FUNÇÃO EM EXTINÇÃO?

Tem perguntas recentes que e a atividade de RH não estaria em extinção porquanto as tarefas administrativas, que estão no nível de execução desse profissional, estão cada vez mais sendo terceirizados.

Em primeiro lugar terceirizar não é extinguir, implica sim, em transferir atividades para outra empresa, na qual continuam existindo. Principalmente está errado essa visão porque o trabalho de tomada de decisão não é terceirizável Não há como se livrar da responsabilidade. E para atender essa responsabilidade é necessário estudar, pensar, dialogar e saber se comunicar. Tarefas para quais o executivo estará, ate, melhor adequado se puder transferir uma quantidade de afazeres rotineiros.

O fator que faz e fará a diferença entre as empresas quando os recursos e a tecnologia são os mesmos, é a preparação e a atitude do seu pessoal, a disposição dos mesmos para ser ágeis, se mudarem, se atualizarem etc. E a criação e a manutenção, desta atitude são, exatamente, as responsabilidades sociais do Recursos Humanos. Portanto longe de ser função tendente a se tornar supérflua, será cada vez mais crucial.

5. RECURSOS HUMANOS COMO PROFISSÃO

Ser um profissional da área de Recursos Humanos é exercer uma profissão complexa. É ser gerente no sentido que busca resultados por meio de pessoas. É ser um administrador que combina fatores para produzirem mais frutos, multiplicarem resultados.

Como todo o administrador ele deve dominar não só a arte de administrar, mas igualmente o negócio específico da empresa que ajuda a dirigir. E conhecer o negócio inclui conhecer os clientes e suas necessidades.

Segundo várias profissionais da área que atuam ou já atuaram recomendam esta profissão como desenvolvimento tanto profissional quanto pessoal, pois devido suas diversidades diárias, eles atuam constantemente que na sua vida pessoal utilizam macetes da área para se comunicar e também se comportar perante aos familiares e amigos sem mesmo perceber, pois devido ser uma área extremamente humana e trabalha muito com pessoas e seus valores sem mesmo perceber estão trabalhando fora do expediente afirmam.

5.1 RECURSOS

Um dos recursos que o RH dispõe nos momentos em que deve empregar um profissional para uma determinada empresa, é os seus conhecimentos adquiridos e, as suas habilidades pessoais.

Assim, deve estar constantemente se atualizando, tomando conhecimento do que se passa dentro e fora da empresa. Ouvindo, lendo, atualizando-se, e continuando a aprender.

5.2 A RELAÇÃO EMPREGADO – EMPREGADOR

No relacionamento em que o empregado mantém com a empresa é que deve se concretizar o que um significa para o outro.

Uma pessoa entra na empresa para realizar seus objetivos particulares. A empresa é sempre um meio para todos que trabalham nela ou para ela, empregados, mas também clientes, acionistas, fornecedores etc. Se a empresa não serve os objetivos de cada uma delas, as pessoas as deixam.

De outro lado é um erro o ponto de vista adotado por empregadores de que o empregado é somente “um meio, um recurso para a empresa”. Com essa visão é coerente a expressão “recursos humanos”. De um ponto de vista estritamente técnico até o parece. Salários e outros encargos, financeiramente são custos. O trabalho feito é insumo no produto final.

Mas o ser humano não é só salário. Ele entra no emprego, na empresa, com toda sua pessoa. Capacidade profissional, força de trabalho, mas também sua personalidade, suas responsabilidades, seus anseios. E o que pesa mais na relação empregado – empregador é justamente aquilo que não está abrangido pelas palavras custo e insumo de um lado e salário e trabalho duro do outro.

O cerne da questão está em fazer com que a relação reflita essa realidade que consiste também em que, ao trabalhar, o ser humano se auto realiza, encontra no trabalho uma parte do sentido de sua vida.

No dia a dia de trabalho a atenção de todos na empresa está voltada para a execução do serviço, para as necessidades do cliente. Isto é que de certa maneira se poderia denominar aspecto externo da relação empregado – empregador. Não excluem e não os permitem esquecer o que poderia chamar o aspecto interno que é a auto realização do trabalhador. Essa auto realização se concretiza plenamente quando o trabalhador ao mesmo tempo em que atinge seus objetivos pessoais, “veste a camisa da empresa”. Isto é considerado o alcance dos objetivos da empresa, como também seus.

Da função RH faz parte a responsabilidade de porta – voz da empresa perante os empregados. O que implica entre os outros manter vivo neles o aspecto que chama-se de externo. Isso, para que toda a direção da empresa e cada chefe individualmente não perca de vista o aspecto interno desta interação no relacionamento diário com “seus” empregados, isto é aqueles que hierarquicamente se reportam a ele.

5.3 ANÁLISE DE GRÁFICOS E PROCESSOS DO RH.



Figura 1- Uma análise dos desafios dos profissionais de RH até o ano de 2015.



Figura 2- Passo a passo do contrato dos funcionários.



Figura 02

Figura 3- Objetivos da estratégia de Recursos Humanos



Figura 4- Visão Estratégica

6. GESTÃO DE PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES

O capital humano tem sido cada vez mais valorizado pelas as organizações, pois eles entenderam que devem oferecer o suporte necessário para que as pessoas desenvolvam novas aptidões e aperfeiçoem suas características.

Uma boa gestão dos elementos de uma organização causa um crescimento contínuo, onde todos contribuem para um ambiente de eficiência e eficácia.

7. GESTÃO DE PESSOAS NO SETOR PÚBLICO

Ao contrário do que acontece no setor privado, onde o gestor pode contratar indivíduos que apresentam características vantajosas para a empresa, no setor público, a lei exige que as contratações sejam feitas por concursos públicos. É por esse motivo que no âmbito do setor público de ações de desenvolvimento profissional são cruciais, pois os elementos podem aprender a progredir na Por ser em setores públicos o RH atua principalmente na área da saúde como desenvolvedores de ideias e fazem com que as pessoas da área criem estímulos para assim realizar um trabalho satisfatório, um deles que é presencial na área da saúde, é questão de ginásticas elaborais, alongamentos entre outros que fazem sim uma diferença no dia a dia.

Além disso, a uma diferença grande o setor privado com o público é a contratação, o setor público devido os profissionais de todos os setores tirando os terceirizados, carreira, e não aprendem só a cumprir as suas funções atuais de forma eficaz.

8. CONCLUSÕES

A parte de RH nas empresas vem se desenvolvendo cada vez mais com o passar dos anos, visando sempre buscar os melhores profissionais para a organização e suprir todas as necessidades.

É uma área também muito complexa, pois se tomam decisões muito complexas e exatas, pois um profissional mau contratado pode levar, muito prejuízo, não somente ao contratante mais principalmente à empresa. Tendo em vista isso o profissional do RH deve estar sempre atento, e buscar sempre ser o “braço direito” da empresa.

REFERÊNCIAS

Aqui tem RH, Recursos Humanos. Disponível em: <<http://www.aquitemrh.com.br/manrh.html>> Acesso em: 10/02/2015.

CUNHA, Rogério Procópio da. **RH & você: no mundo dos negócios**, 1. ed. Baraúna – São Paulo: Editora Baraúna SE Ltda, 2009.

FRANCO, José da Silva. **Recursos Humanos: fundamentos e processos**, 2. ed. Curitiba: Editora IESDE Brasil S.A, 2008.

Gestão de Pessoas, RH nas Organizações. Disponível em: <<http://www.significados.com.br/gestao-de-pessoas/>> Acesso em 18/03/2015.

NERI, Aguinaldo. **Gestão de RH por competências e a empregabilidade**, 3 ed, Campinas: Editora Papirus, 2008.

RH PORTAL – O mais completo Portal de Recursos Humanos, **O que é recursos humanos**. Disponível em <<http://www.rhportal.com.br/o-que-e-recursos-humanos.php>> . Acesso em: 15 fev. 2015.

WIEGERINCK, Jan. **A função do RH**. Gelre. Disponível em <<http://www.gelreservico.com.br/wp-content/uploads/2013/02/A-fun%C3%A7%C3%A3o-do-RH.pdf>>. Acesso em: 15 fev. 2015.