

**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA
UNIVERSIDADE ABERTA DO BRASIL
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM DOCÊNCIA PARA A EDUCAÇÃO
PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA**

LUANA FERREIRA DA SILVA MELO

**TRABALHANDO A IMPORTÂNCIA DO PROFISSIONAL DE RECURSOS
HUMANOS NA TOMADA DE DECISÕES ORGANIZACIONAIS NA GESTÃO DE
PESSOAS**

**CABEDELO - PB
2022**

LUANA FERREIRA DA SILVA MELO

**TRABALHANDO A IMPORTÂNCIA DO PROFISSIONAL DE RECURSOS
HUMANOS NA TOMADA DE DECISÕES ORGANIZACIONAIS NA GESTÃO DE
PESSOAS**

Artigo apresentado à Coordenação do Curso de Especialização em Docência para a Educação Profissional e Tecnológica do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba, Polo de Araruna da Universidade Aberta do Brasil, como requisito parcial para obtenção do título de especialista.

Orientadora: Profa. Esp. Silvana Elizabete de Andrade

CABEDELO - PB

2022

Dados Internacionais de Catalogação – na – Publicação – (CIP)
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba – IFPB

M528t Melo, Luana Ferreira da Silva.
Trabalhando a Importância do Profissional de Recursos Humanos na Tomada
de Decisões Organizacionais na Gestão de Pessoas / Luana Ferreira da Silva Melo
– Cabedelo, 2022.
23 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Docência para Educação
Profissional e Tecnológica) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia
da Paraíba – IFPB.

Orientadora: Profa. Esp. Silvana Elizabete de Andrade.

1. Recursos humanos. 2. Administração. 3. Decisão. I. Título.

CDU 658.3

FOLHA DE APROVAÇÃO

LUANA FERREIRA DA SILVA MELO

A IMPORTÂNCIA DO PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS NA TOMADA DE DECISÕES ORGANIZACIONAIS NA GESTÃO DE PESSOAS.

Trabalho de conclusão de curso elaborado como requisito parcial avaliativo para a obtenção do título de especialista no curso de Especialização em Docência EPT, campus Cabedelo, e aprovado pela banca examinadora.

Cabedelo, 12 de abril de 2022.

BANCA EXAMINADORA



Prof. Esp. Silvana Elizabete de Andrade (Orientador)
Universidade do Estado do Rio Grande do Norte – UERN



Prof. Dra : Anna Carolina Rodrigues Orsini (Examinador Interno do IFPB)

Instituto Federal da Paraíba – IFPB

SUMÁRIO

1-	INTRODUÇÃO.....	05
2-	REFERENCIAL TEÓRICO.....	07
3-	METODO DA PESQUISA.....	08
4-	RESULTADOS DA PESQUISA.....	09
5-	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	12
	REFERÊNCIAS.....	13

Trabalhando a importância do profissional de Recursos Humanos na tomada de decisões organizacionais na Gestão de Pessoas

Luana Ferreira da Silva Melo

luanafslu@gmail.com - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba - IFPB

Silvana Elizabete de Andrade

silvanaelizabete@hotmail.com - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba - IFPB

Resumo

Este trabalho teve como objetivo demonstrar a importância do profissional de Recursos Humanos na tomada de decisões organizacionais na gestão de pessoas, utilizando-se de um aporte teórico que fundamenta a compreensão acerca do contexto organizacional que envolve o setor de RH, assim como o profissional técnico atuante na área para a promoção de melhorias, permitindo o crescimento e desencadeamento de bons resultados, potencializando suas forças e oportunidades, assim como neutralizando suas fraquezas e ameaças de acordo com a Matriz SWOT. O estudo utilizou-se de uma pesquisa do tipo exploratória, cuja natureza é qualitativa, aplicando a Matriz SWOT como ferramenta de identificação e análise da percepção que um profissional técnico em RH precisa perceber dentro do ambiente de trabalho, por meio de uma proposta de intervenção, visando investigar e atender ao objetivo proposto. Os resultados da pesquisa atenderam ao objetivo proposto, pelo qual observou-se que o profissional de RH possui grande relevância para com o desencadeamento de contribuições no tocante a melhorias no desenvolvimento de estratégias que fomentem o estímulo e compreensão da valorização profissional no ambiente de trabalho, e estes possam corresponder de forma esperada e satisfatória, enriquecendo o capital humano da organização e favorecendo o alcance de bons resultados, além de contribuir para a perpetuação do negócio e o destaque da organização em meio ao segmento de atuação no mercado.

Palavras-chave: Recursos Humanos, tomada de decisão, desenvolvimento, organização.

Abstract

This work aimed to demonstrate the importance of the Human Resources professional in making organizational decisions in people management, using a theoretical framework that supports the understanding of the organizational sector that involves the HR sector, as well as the professional technical context. The promotion of improvements in the area, allowing agreement and triggering, enhancing its growth initiatives and good opportunities, as well as neutralizing its weaknesses and threats of results with the Headquarters. The study used an exploratory research, whose nature is qualitative, applying the SWOT Matrix as a tool to identify and analyze the perception that a technical professional in HR needs to perceive within the work environment, through an intervention proposal. , investigate and meet the proposed objective. The results of the task to meet the research objective, by which HR greatly owns the proposed to trigger contributions to the objective of improving the development environment and understanding of professional appreciation in the development of work, and can match the form of business and to contribute to the organization of good results, by contributing to the organization of good results in the market.

Keywords: Human resources, decision making, development, organization.

1 Introdução

O profissional de Recursos Humanos é de fundamental importância para as organizações de um modo geral, cuja influência em sua área de atuação precisa ser considerada para que as tomadas de decisões com relação a Gestão de Pessoas sejam assertivas, corroborando para com o bom desempenho organizacional.

De acordo com Paula e Nogueira (2016) a organização só irá crescer como um todo quando todos os setores estiverem alinhados

com o objetivo organizacional. É de fundamental importância que os colaboradores estejam engajados nesse processo, pois eles são peças-chave. Para isso, a organização precisa oferecer aos seus colaboradores um ambiente inspirador e inovador.

Considerando a evidência que o profissional de RH possui em sua área de atuação, torna-se expressivo o quanto que o conhecimento precisa ser transmitido de forma bem aplicada pelo professor para que os alunos possam não apenas conhecerem a teoria, mas se perceberem dentro do processo formativo, como futuros

profissionais que se reconhecem e se valorizam, por isso o ensino/aprendizagem precisa estar alinhado na relação direta entre teoria e prática, conectando os alunos ao mercado de trabalho, destacando o seu papel dentro de uma organização enquanto profissional atuante. Por isso se torna indispensável o seu conhecimento teórico e prático para o alcance de resultados satisfatórios, assim como a sua contribuição no processo decisório para com a Gestão de Pessoas.

Este trabalho objetiva demonstrar dentro da pesquisa realizada, a importância que um profissional de Recursos Humanos possui na tomada de decisão organizacional na Gestão de Pessoas. Assim como atender aos objetivos específicos de compreender a prática educacional por parte do Educador que provoca o educando do curso técnico em RH em relação a sua atuação profissional, buscar a compreensão acerca do que engloba a rotina deste profissional quanto à tomada de decisão em relação a Gestão de Pessoas.

A análise bibliográfica evidencia um conjunto de conhecimentos elaborados por alguns autores: Gemelli e Filippim, Chiavenato, Vilas e Bolgar, identificados no processo de pesquisa, os quais destacam aspectos importantes dentro da área de pesquisa, reconhecer em seu campo de atuação a relação entre teoria e prática, assim como perceber o seu papel enquanto profissional de RH possui na colaboração para com o processo de melhoria contínua na Gestão de Pessoas.

Gemelli e Filippim (2010, p. 161) trazem uma abordagem acerca da gestão de pessoas que reforça a importância do profissional de RH, assim como a sua responsabilidade e conexão com o ambiente organizacional, conforme a seguir:

A gestão de pessoas envolve várias ações previamente planejadas das necessidades entre a organização e as pessoas. O objetivo do sistema de gestão de pessoas é auxiliar as organizações a desenvolverem competências diferenciadas e a conquistar consistentemente um desempenho melhor e o crescimento e desenvolvimento da organização e das pessoas que nela trabalham.

A interação dos profissionais dentro de uma organização precisa estar orientada para com a visão de que cada profissional possui sua importância para com o funcionamento do

sistema organizacional, para que todos estejam engajados e alinhados no mesmo propósito, pois são as pessoas que revelam a imagem da organização para com o seu público, com isso o profissional de RH necessita estar posicionado para com o desenvolvimento de estratégias que favoreçam o estreitamento do relacionamento laboral.

A pesquisa realizada trouxe a investigação à luz da teoria de Chiavenato (1999), por trazer de forma ordenada e alinhada os processos de RH que estão interligados e são independentes, favorecendo a compreensão de que há uma sequência cronológica a ser estabelecida e compreendida para que se alcance os objetivos propostos na esfera organizacional, sendo estes: provisão, aplicação, remuneração, manutenção, desenvolvimento e monitoração. Ficando delimitado na abordagem teórica do autor o que compete a ênfase do processo de desenvolvimento, o qual permite um entendimento e a percepção de que sua base de aplicação, pode revelar um termômetro capaz de favorecer a qualquer organização quanto a percepção em relação à atuação do profissional técnico de RH na contribuição para que decisões sejam tomadas.

Para um aprofundamento e uma melhor investigação quanto ao trabalho didático do professor na abordagem em sala de aula, é imprescindível o detalhamento e aprofundamento quanto a ferramenta adotada para que se busque a compreensão da sua importância profissional, sendo capaz de utilizá-la para que faça um mapeamento quanto ao seu desenvolvimento profissional. Adotou-se o uso da ferramenta de gestão e análise a Matriz SWOT, também conhecida como Análise FOFA, a qual é bastante utilizada na investigação do cenário organizacional, com relação a dados aspectos investigados, tanto no ambiente interno - pelo qual se investiga as Forças e Fraquezas, assim como no ambiente externo - se analisa as Oportunidades e Ameaças, para que sejam potencializados os pontos positivos e venham a ser neutralizados os pontos negativos.

Valendo-se da Revista Eletrônica VG (2017) observa-se a definição da Matriz SWOT:

A SWOT (FOFA), conhecida também pelo nome Análise FOFA ou FFOA no Brasil, é uma ferramenta que permite realizar análises de cenário ou de ambiente, seja ele interno ou externo. É um excelente complemento para o planejamento

estratégico que foi criado entre as décadas de 1960 e 1970, por Albert Humphrey, professor da Universidade de Stanford. A ferramenta começou a ganhar notoriedade mundial quando passou a ser citada por autores como Michael Porter e pelos materiais do Grupo BCG.

Tomando como base a pesquisa realizada e o contexto à luz da proposta de intervenção elaborada, chegou-se ao levantamento do seguinte questionamento: Qual a importância do profissional de Recursos Humanos na tomada de decisões organizacionais na Gestão de Pessoas?

2 Referencial teórico

De acordo com Vilas (2009), a área de gestão de pessoas é um processo de planejamento, organização, direção e controle de pessoas dentro da organização. Promovendo o desempenho eficiente de pessoas, para alcançar os objetivos organizacionais e individuais, relacionados direto ou indiretamente com a empresa.

Considerando os desafios que surgem na área de Recursos Humanos, dentre eles levar o Gestor organizacional, levar em consideração o investimento na Gestão de Pessoas, para que os colaboradores se desenvolvam, prestando com excelência o fim útil que se propõem dentro da sua área de atuação, para isso é indispensável o alinhamento com relação aos objetivos do profissional, do gestor e da organização como uma toda, pois todos precisam estar alinhados ao propósito de entregar ao mercado uma experiência que condicione a perpetuação e existência do negócio, por isso o profissional de RH, enquanto transmissor teórico, precisa desenvolver competências para que se conecte as diferentes realidades que a prática venha a lhe condicionar, é de suma importância evidenciar no ensino essa concretude do profissional ver a organização como um todo, seguindo um processo eficaz garantindo a satisfação e desempenho eficiente, afinal uma organização bem sucedida diz do trabalho em equipe bem executado.

Segundo Chiavenato (1999) destacam-se os processos de provisão, aplicação, remuneração, manutenção, desenvolvimento e monitoração, cuja aplicação prática envolve:

- a) prover a organização de pessoas necessárias (**provisão**);
- b) aplicar elas aos seus cargos e funções (**aplicação**);
- c) recompensar o funcionário pela boa prática profissional (**remuneração**);
- d) manter as pessoas trabalhando (**manutenção**);
- e) desenvolver as pessoas quanto as suas atribuições e funções (**desenvolvimento**); e
- f) controlá-las (**monitoração**).

Esses seis processos estão interligados e são independentes na área de gestão de pessoas, pois trazem uma abordagem para que o profissional compreenda os processos dentro da realidade prática e aumente a possibilidade de contribuição no desenvolvimento e alinhamento de estratégias.

Tais processos fundamentaram o desenvolvimento desta proposta de intervenção em relação a perspectiva dos estudantes do curso técnico em Recursos Humanos, pela qual alinha o mercado a prática de ensino, para que se fortaleça o desenvolvimento da percepção a ser formada pelo profissional, acerca do conjunto de práticas de gestão que poderão utilizar para o fortalecimento da Gestão de Pessoas, pois os cenários são multivariados, afinal a formação em um curso não lhes garantirá uma organização que lhe permita realizar grandes modificações, mas é indispensável atuar ou contribuir enquanto atuantes no mercado no favorecimento do desencadeamento de quebra de paradigmas que encontrem-se tão divergentes do que se espera.

Bolgar (2002) aborda que a gestão de pessoas deve encontrar um ponto de equilíbrio adequado, onde os seus principais papéis dentro de uma organização devem funcionar adequadamente, para tanto, se faz indispensável um alinhamento estratégico para que todos cooperem para que o processo entre os profissionais de RH venha a ser eficiente e satisfatório

De acordo com Ulrich (2008, apud FELICIO, 2015) na revista eletrônica RH PORTAL,

os profissionais de RH da atualidade devem estimular a construção de relacionamentos confiáveis; conhecer os negócios o bastante para se engajar nas discussões; certificar-se de que os sistemas operacionais básicos de

sua área estão desenhados corretamente; participar dos processos tanto de elaboração como de execução das estratégias; conhecer a teoria e as ferramentas necessárias para identificar e administrar um talento; possibilitar que, nas empresas, as coisas aconteçam de maneira certa, no momento correto.

É de suma importância que o profissional de RH se perceba em um processo contínuo de atualização dos conhecimentos e base teórica atual para que o seu desenvolvimento seja constante e venha se tornar promissor, ampliando dentro da organização a percepção de que a construção do conhecimento se dá de forma ordenada e no dia a dia, implementando na cultura organizacional a importância do seu papel na Gestão de Pessoas.

Nos dias atuais, todo e qualquer profissional, especialmente o de RH precisa estar antenado nas informações e na capacitação permanente, para que o seu desempenho seja ascendente e perceptível, pois as organizações estão cada vez mais dinâmicas e demandando a necessidade de profissionais que estejam em processo diário de ir além das expectativas, aquele que só realiza o que o seu gestor determina cai em desvantagem e corre o risco de ser descartado, os tempos estão mudando, as organizações também, e com o profissional que deseja ascender em sua carreira é indispensável o desenvolvimento desta disposição, pois sua importância não pode ser introduzida de forma impositiva, mas percebida pela notoriedade do conjunto de práticas que o elevam ao patamar de excelência em seu campo de atuação.

3 Método da pesquisa

Com base nos estudos realizados a respeito da importância do profissional de RH na tomada de decisão na Gestão de Pessoas a ser apresentado aos estudantes do curso técnico em Recursos Humanos, vislumbrou-se uma proposta de intervenção pela qual se adote práticas metodológicas que favoreçam o conhecimento acerca da dimensão da prática profissional, para que os alunos possam ter um alinhamento entre a teoria e a prática, mediante a sua conclusão de curso e inserção no mercado de trabalho, estejam aptos a perceberem o cenário organizacional que estiverem inseridos,

assim como a demanda de possíveis situações que lhes permitam introduzir estratégias alinhadas com o conhecimento científico para fortalecer a Gestão de Pessoas da mesma, assim como refletir nas tomadas de decisões que permitam um bom desenvolvimento organizacional com relação ao objetivos e resultados eficientes.

Para se atender ao objetivo proposto de demonstrar dentro da prática educacional, a importância que um profissional de Recursos Humanos possui na tomada de decisão organizacional na Gestão de Pessoas, utilizou-se o método de pesquisa exploratória, a qual segundo Gil (2017) tendem a ser mais flexíveis em seu planejamento, pois pretendem observar e compreender os mais variados aspectos relativos ao fenômeno estudado pelo pesquisador. Explorando a teoria acerca dos seis processos abordados por Chiavenato (1999).

Tomando como base teórica um levantamento bibliográfico exploratório através de livros e artigos científicos, que trouxessem um conjunto de conhecimentos científicos previamente elaborados para que se evidenciasse a importância do tema em discussão, explorando a realidade, buscando maior conhecimento, para depois planejar uma pesquisa descritiva. Que de acordo com (TRIVIÑOS, 1987, p. 100, apud ZANELLA, 2004 p. 34) a pesquisa descritiva procura conhecer a realidade estudada, suas características e seus problemas. Pretende “descrever com exatidão os fatos e fenômenos de determinada realidade”

A pesquisa caracteriza-se ainda como do tipo qualitativa, a qual pode ser definida de acordo com Vieira (1996, apud. ZANELLA, 2004, p. 35) como aquela que:

Se fundamenta principalmente em análises qualitativas, caracterizando-se, em princípio, pela não utilização de instrumental estatístico na análise dos dados. Esse tipo de análise tem por base conhecimentos teórico-empíricos que permitem atribuir-lhe cientificidade.

O tratamento dos dados dá-se de acordo com o levantamento bibliográfico, assim como pelo desenvolvimento de uma proposta de intervenção que viesse a fortalecer a compreensão da importância do profissional de RH e deixá-lo a par do conjunto de práticas que virão a ser enfrentadas no mercado de trabalho,

mas o posicionamento profissional é que pode provocar o distanciamento ou alinhamento entre ambas.

O desenvolvimento da pesquisa deu-se pela análise do que é expresso por meio da teoria de Chiavenatto (1999), em que se enfatiza os processos de provisão, aplicação, remuneração, manutenção, desenvolvimento e monitoração. Os quais possibilitam o profissional a se perceber dentro deles, assim como favorecer o desenvolvimento destes a partir de sua atuação dentro de uma organização. Vale destacar que tais processos embora estejam interligados, eles são independentes, ou seja, é importante ter um acompanhamento e controle enquanto a sua execução, mas podem ser analisados dentro da sua individualidade de acordo com os setores/departamentos.

Partindo do pressuposto do que envolve cada processo, podemos observar o detalhamento das ações que cada um comporta:

- 1) **Provisão:** recrutamento e seleção;
- 2) **Aplicação:** orientação, modelagem de cargos, avaliação de desempenho;
- 3) **Remuneração:** pagamento, programas de incentivos, benefícios;
- 4) **Manutenção:** relações trabalhistas, higiene, segurança, qualidade de vida no trabalho;
- 5) **Desenvolvimento:** treinamento e desenvolvimento - T&D;
- 6) **Monitoração:** banco de dados e sistemas de informações de RH.

Tais processos precisam estar bem definidos na organização e especialmente bem compreendidos pelo profissional de RH, para que ele se perceba dentro deles, servindo como “termômetro” literalmente para se perceber na prática profissional na organização que integra, assim como favorecer a implantação daquilo que ainda não vigora, dependendo da organização, ele pode ser o responsável até mesmo pela tomada de decisão da criação do setor de RH.

Para a realização desta pesquisa foi focado no processo de Desenvolvimento, o qual permitiu o aprofundamento acerca da importância do profissional de RH na tomada de decisões organizacionais, utilizando-se da Análise SWOT como ferramenta para ilustrar o ambiente organizacional e este perceba a importância do reconhecimento prático do

profissional de RH, assim como uma Gestão de Pessoas bem definida e implantada.

O modelo de matriz SWOT permite ao empreendedor ter uma visão holística do seu negócio, podendo desenvolver os pontos fracos e ainda potencializar os pontos fortes da empresa. (PORTAL VG, 2017, p.1)

O modelo da Matriz SWOT - FOFA utilizada, foi a que fica melhor representada a seguir:

Esquema 01: Matriz SWOT - FOFA

	PONTOS POSITIVOS	PONTOS NEGATIVOS
AMBIENTE INTERNO	FORÇAS	FRAQUEZAS
AMBIENTE EXTERNO	OPORTUNIDADES	AMEAÇAS

Fonte: Portal VG, 2017.

O modelo ilustrativo da Matriz SWOT nos permite uma melhor compreensão na análise dos resultados a serem analisados mais adiante, por permitir uma maior familiaridade com relação a sua forma e uso.

4 Resultados da pesquisa

A pesquisa realizada visou uma proposta de intervenção que favorecesse a compreensão acerca do reconhecimento da importância do profissional de RH na tomada de decisões organizacionais na gestão de pessoas.

Corroborando para com o desenvolvimento da pesquisa, utilizou-se do aporte teórico do autor Chiavenato (1999) para que os processos interligados e independente de RH: provisão, aplicação, remuneração, manutenção, desenvolvimento e monitoração, pudessem levar o profissional da área a se perceber dentro da organização, e pontuar quais destes processos já são executados, assim como a identificar se há um departamento de RH bem definido e atuante, e não havendo, até mesmo a sugestão para criação, e com isso apresentar resultados que venham a impactar diretamente no sucesso organizacional, pois as pessoas são

a peça de fundamental importância para a existência de toda e qualquer organização.

A proposta de intervenção leva em consideração a proposição dos processos elencados por Chiavenato (1999) para que estes sejam executados de forma organizada e para que sejam retroalimentados, para que se tornem parte funcional e com isso, não somente o profissional de RH se sinta parte integrante do time organizacional, assim como todos os outros colaboradores que a compõem, se tornando valorizados e reconhecidos.

Dentre os processos que permitem observar a importância do Profissional de RH na tomada de decisões com relação a Gestão de Pessoas está o processo de Desenvolvimento - aquele que cuida especificamente do treinamento e desenvolvimento profissional, dentro desta ótica observamos o posicionamento do autor FELICIO (2015) para que a organização seja competitiva é necessário investir na qualificação das pessoas, pois elas são responsáveis pelo alcance dos resultados esperados.

De acordo com a ótica de que as pessoas são de suma importância para o alcance dentro da organização optamos por esquematizar a ligação existente entre o profissional de RH, a Organização e o processo de Desenvolvimento, elencando os principais aspectos que precisam estar bem definidos para que o profissional se perceba dentro do processo, assim como favorece o treinamento e desenvolvimento da equipe organizacional, onde cada um se perceba como parte importante e indispensável no organismo organizacional.

Tabela 01: Análise do cenário de ações importantes para o reconhecimento profissional do RH.

PROFISSIONAL DE RH	DESENVOLVIMENTO (processo)	ORGANIZAÇÃO
Ser capacitado;	Propiciar um programa que leve o profissional a ser qualificado continuamente;	Dispor de recursos financeiros para investimentos na ação, assim como desenvolver um programa de T&D.;
Ser treinado;	Estratégia intermitente de treinamentos contínuos, com aperfeiçoamento de ideias e sugestões dos profissionais	Criar um espaço e aplicar recursos (financeiros, tecnológicos e pessoal) para realização do treinamento, assim como favorecer a cultura do profissional em treinamento contínuo;

Sentir-se importante;	Desenvolver uma premiação que lhes permita percorrer um caminho de ascensão profissional na organização;	Criação ou adoção prática - em caso de já existir, do Plano de Carreira, criação de premiações de acordo com as condições financeiras da organização.
Entregar resultados.	Favorecer o entendimento e compreensão da entrega de resultados de maneira autônoma, assim como a perda de premiações em casos de não atendimento de expectativas.	Reconhecer os bons resultados e criar-se a cultura do crescimento coletivo, onde não somente o profissional ganha destaque e notoriedade, mas todos aqueles que integram o setor, melhorando o clima organizacional e desencadeando a percepção de que a união faz a força.

Fonte: Criado pela própria autora

Partindo do esquema exposto anteriormente, observamos ações/práticas que podem favorecer a compreensão por parte de todo e qualquer profissional de RH dentro das suas atribuições, assim como estreitar o relacionamento da organização com o seu colaborador, o que pode ser aplicado na organização com um todo, não adianta o Gestor focar apenas nos resultados, nos ganhos financeiros e esquecer-se de uma Gestão de Pessoas eficiente, que se desenvolve, aprimora os conhecimentos e se sentem motivados a continuarem na entrega de bons resultados, o que acaba favorecendo ganhos ainda mais superiores aos esperados, refletindo diretamente em melhorias de clima e cultura organizacional, assim como a propagação acerca da importância do trabalho coletivo.

Com base nas ações a serem desenvolvidas, observa-se o desencadeamento da análise da importância do profissional de RH na tomada de decisões na Gestão de Pessoas, e com isso foi utilizado da ferramenta da Matriz SWOT, ou popularmente chamada FOFA, aquela que é responsável por mensurar os ambientes:

- a) **Interno:** que permite analisar as forças e fraquezas do tema em discussão, evidenciando os aspectos que se apontem com maior ênfase em cada uma destas partes na tabulação;
- b) **Externo:** o qual irá analisar as **oportunidades** e **ameaças** que a organização pode vir a ter num futuro próximo, afinal, o planejamento é indispensável para com a tomada de decisão.

Para isso, partimos do pressuposto dos cenários de duas organizações fictícias “A” e “B”, cuja gestão organizacional, respectivamente, na primeira ocorre o **não-reconhecimento** da importância do profissional de RH e na segunda há o **reconhecimento** deste profissional na tomada de decisão na Gestão de pessoas, conforme a seguir:

Esquema 02: Matriz SWOT - Organização que **não reconhece** a importância do profissional de RH na tomada de decisões na Gestão de Pessoas.

	PONTOS POSITIVOS	PONTOS NEGATIVOS
AMBIENTE INTERNO	FORÇAS	FRAQUEZAS
	Nulas;	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de controle na Gestão de pessoas; - Não desenvolvimento de estratégias que primam pela excelência profissional; - Desvantagem competitiva por não conseguir motivar o profissional a desempenhar suas potencialidades em favor da organização; - Limitação do capital humano; - Profissionais que acabam não sendo qualificados como deveria; - Falta de desenvolvimento de plano de carreira; - Não possui foco no longo prazo; - A organização funciona de forma desordenada e limitada; - Falta de treinamento e desenvolvimento.
AMBIENTE EXTERNO	OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
	Nulas.	<ul style="list-style-type: none"> - Falta vantagem competitiva na captação de bons profissionais no mercado de trabalho; - Perda de oportunidade de crescimento organizacional pela visão limitada de que um profissional de RH, ou até mesmo um setor de Gestão de pessoas não é interessante para a organização; - A organização se torna limitada em termos de capital humano; - Falta estratégias para treinamento e desenvolvimento de pessoas; - Dentre outras inúmeras ameaças.

Fonte: Criado pela própria autora

Quando analisamos o cenário exposto à luz da Matriz SWOT, é possível percebermos que há uma infinidade de pontos a serem elencados

quanto fraquezas (ambiente interno) e ameaças (ambiente externo), o que já demonstra de imediato que uma organização no perfil semelhante a “A”, que não reconhece a importância do profissional de RH na tomada de decisão na Gestão de Pessoas, ela não possui capacidade de vislumbrar forças (ambiente interno) e oportunidades (ambiente externo), por não demonstrar aptidão para trabalhar com o capital humano, a organização pode permanecer no mercado? Pode, mas ela não terá condições de se projetar a longo prazo e possuir um crescimento que se espera de toda e qualquer organização, porque o seu capital humano não possui a valorização necessária para que a eleve a um patamar de desenvolvimento contínuo e atinja um crescimento esperado.

Quando se aplica a mesma ferramenta de Gestão em uma organização que prima pela importância do profissional de RH na tomada de decisões na Gestão de Pessoas, observamos que tudo o que foi elencado anteriormente como pontos negativos - fraquezas e ameaças, elas se tornam imediatamente - forças e oportunidades, e as fraquezas e ameaças começam a serem reduzidas significativamente, por se haver essa atenção e responsabilidade para com a excelência no desenvolvimento das pessoas o que acaba refletindo em todos os outros processos elencados por Chiavenato (1999) que embora independentes estão interligados e fazem com que a organização cresça e desenvolva um alcance de resultados satisfatórios, com base na Gestão de Pessoas por um bom profissional de RH e sua equipe, afinal, ninguém consegue ser bom sozinho, especialmente em um ambiente organizacional.

Para que se possa mensurar o ambiente organizacional que prima pela importância do profissional de RH na tomada de decisões na Gestão de Pessoas, conseguimos observar melhor a partir da Matriz SWOT exposta a seguir:

Esquema 03: Matriz SWOT - Organização que **reconhece** a importância do Profissional de RH na tomada de decisões na Gestão de Pessoas.

	PONTOS POSITIVOS	PONTOS NEGATIVOS
	<ul style="list-style-type: none"> - Existe controle na Gestão de pessoas; - Há o desenvolvimento de estratégias que primam pela excelência profissional; - Vantagem competitiva por 	<ul style="list-style-type: none"> - Passam a ser quase imperceptíveis porque gera compromisso e engajamento por parte dos profissionais e estes mesmos buscam melhorar

<p>AMBIENTE INTERNO</p>	<p>conseguir motivar o profissional a desempenhar suas potencialidades em favor da organização; -O capital humano passa a ser ilimitado por poder estar em constante evolução; -Profissionais qualificados; -Existe um desenvolvimento de plano de carreira; -Possui foco no longo prazo, pois a existência do negócio depende de pessoas que façam o negócio acontecer; -A organização funciona de forma ordenada e comprometida com sua equipe profissional; - Há treinamento e desenvolvimento contínuo.</p>	<p>continuamente para alcançar os resultados esperados.</p>
<p>AMBIENTE EXTERNO</p>	<p>OPORTUNIDADES</p> <p>- Gera vantagem competitiva na captação de bons profissionais no mercado de trabalho; - Ganha oportunidade de crescimento organizacional pela visão ilimitada de que um profissional de RH, ou até mesmo um setor de Gestão de pessoas é interessante e soma forças para a organização; -O capital humano começa a ser um fator chave para atrair bons profissionais e aperfeiçoar os já existentes; -A organização se torna referência para o mercado; -Melhorias contínua e a busca pelo aperfeiçoamento de estratégias para treinamento e desenvolvimento de pessoas; - Dentre outras inúmeras oportunidades que se consolidam por meio da postura da organização que reconhece a importância do profissional de RH, assim como todos os outros profissionais que são de suma importância para o sucesso organizacional.</p>	<p>AMEAÇAS</p> <p>- Concorrência contratar o(s) profissional(is) qualificado(s).</p>

Fonte: Criado pela própria autora

A Matriz SWOT no cenário da **organização que reconhece a importância do profissional de RH na tomada de decisões na Gestão de Pessoas** é o oposto da Matriz na análise em que a organização não reconhece tal importância, tudo o que é considerado negativo, passa imediatamente a ser pontos positivos que elevam a organização a outro patamar de desempenho.

Como pudemos observar, a matriz revela importantes aspectos com relação ao **ambiente interno**, com suas forças e fraquezas, conforme podemos observar na Tabela 02, o que nos revela que a organização passa a ter um olhar voltado para o capital humano, visando o seu desenvolvimento e treinamento, e com isso,

todos saem ganhando, e suas fraquezas acabam sendo que quase imperceptíveis, porque a medida que ela busca desenvolver um conjunto de estratégias que favoreçam a Gestão de Pessoas, estas mesmas pessoas, enquanto profissionais irão primar pela excelência em seu âmbito profissional, o que favorece a sua permanência e alcance de resultados.

No **ambiente externo**, a organização assume um papel de que gera **oportunidades** para o mercado, favorecendo a imagem positiva da organização, especialmente pela preocupação com o capital humano, pois nos dias atuais é inadmissível que haja organizações que não primam pela excelência profissional de seus colaboradores, e quando há essa preocupação com o capital humano, ela gera vantagem competitiva e assume um papel de destaque no mercado, se consolidando e garantindo o seu crescimento com bons resultados, cujo alcance está atrelado tipicamente aos colaboradores que foram treinados e desenvolvidos para o alcance da excelência profissional.

Com relação às **ameaças** (ambiente externo) identificada, basta nos atermos ao posicionamento tido por Henry Ford, importante inventor no setor automobilístico que inspirou e inspira a reflexão de que pior do que treinar um funcionário e vê-lo sair, é não treinar o funcionário e ver ele ficar, ou seja, não adianta a organização querer reter talentos, a não ser que ela possua condições e estrutura para isso, o que fica evidenciado é que de nada vale você possuir um colaborador e ele não venha a alcançar os resultados esperados, sem ao menos a organização ter se movimentado em favor disso, o que infelizmente é uma realidade prática no mercado de trabalho, por isso se faz indispensável que o Gestor Organizacional prime pela excelência por todos que compõe o setor de RH, desencadeando uma Gestão de Pessoas eficiente que eleva os resultados e promove a satisfação de seus colaboradores, refletindo diretamente nos resultados esperados, assim como o crescimento organizacional, precisa-se enxergar a organização como um organismo vivo, que precisa do somatório de forças de todos os envolvidos para que cresça e evolua gradativamente.

5 Conclusão/Considerações

Este artigo buscou investigar a importância do profissional de RH de acordo com o objetivo

proposto, trazendo um conjunto de conhecimentos que podem ser aperfeiçoados por outros pesquisadores, e assim enriquecer o acervo bibliográfico que contempla o tema proposto.

O profissional de RH possui grande importância na tomada de decisão na gestão de pessoas, o que merece destaque e notoriedade no contexto atual, somando esforços para o alcance de resultados eficientes.

As pessoas são peças-chave de uma organização, sem elas não é possível alcançar grandes propósitos, por isso é necessário investir em boas estratégias que executem práticas para que o conhecimento seja desencadeado de forma unânime e cíclica, para poder lidar com as diversas situações que envolvem este contexto, desenvolvendo competências, habilidades e atitudes em seus colaboradores, resultando na satisfação dos profissionais e maximização do lucro.

Este estudo foi desenvolvido através de pesquisas bibliográficas, contribuindo para que o ensino se alinhe a prática no sentido de aproximar o profissional de RH cada vez mais do mercado de trabalho, por meio de uma proposta de intervenção, cujo tipo utilizou-se de uma pesquisa exploratória, a qual levou a aplicação da ferramenta de gestão: Matriz SWOT, visando observar a organização de acordo com os ambientes “interno” e “externo”, destacando respectivamente, suas forças e fraquezas (internamente) oportunidades e ameaças (externamente), aonde foi identificado os pontos positivos e negativos, para que assim se trabalhe mais próximo da realidade de mercado, favorecendo o bom posicionamento do profissional de RH, contribuindo de forma eficiente e certa no desenvolvimento capital humano, focando no que realmente é preciso manter ou até mesmo no que esteja precisando melhorar, para que assim a organização continue dando passos rumo ao sucesso.

Toda organização para se manter em ascensão é necessário investir na área de RH, por isso, a importância de ter pessoas competentes e em constante desenvolvimento, para isso, é preciso serem treinadas e bem capacitadas, as organizações estão se posicionando de forma efetiva na gestão de pessoas, para que estas entreguem os melhores resultados para que reflita diretamente no desencadeamento do seu sucesso, e aquelas que não mudarem sua postura face à realidade que

estão inseridas, correm grande risco de serem esmagadas pelos concorrentes.

Contudo, todo o estudo base para elaboração deste trabalho, serviu para elencar contribuições para com o reconhecimento da importância do profissional de RH, assim como se dispõe como base para que outras pesquisas sejam desenvolvidas neste cunho, favorecendo o conhecimento teórico alinhado ao prático, para que o profissional de RH não seja pego de surpresa, pois a realidade das organizações nem sempre, ou na sua grande maioria, serão aquelas conforme analisadas nos cases de sucesso, mas toda e qualquer organização que é case de sucesso, podem servir como referência no desenvolvimento de estratégias de aperfeiçoamento ou até mesmo na elaboração daquilo que se enxerga como déficit na área de RH para com a gestão de pessoas, favorecendo o alcance de bons resultados.

Referências

BEZERRA, Juliana. Henry Ford. **Anais:** Revista eletrônica toda matéria. Disponível em: <<https://www.todamateria.com.br/henry-ford/>> Acesso em: 20.02.2022

CHIAVENATO, Idalberto. **Como transformar rh (de um centro de custo) em um centro de lucro.** 2ª ed. São Paulo: Marron Books, 2000.

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

FELICIO, Joana Carla de Souza Matta. Os processos de RH: uma visão estratégica. **Anais:** RH portal, 2015. Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/os-processos-de-rh-uma-viso-estrategica/#:~:text=O%20processo%20de%20recursos%20humanos,at%C3%A9%20a%20sal%20da%20diretoria.>> Acesso em: 12.02.2022

PAULA, Vilson Vieira de; NOGUEIRA, Giulia de Mendonça. A importância da área de gestão de pessoas para o sucesso da organização. **Anais:** Inovarse, 2016. Disponível em: <https://www.inovarse.org/sites/default/files/T16_047.pdf> Acesso em: 10.02.2022.

PORTAL VG. O que significa SWOT e o que ela pode fazer pelo seu negócio? **Anais: Revista Eletrônica VG.** Disponível em: <<https://www.consultoriaiso.org/o-que-significa-swot-e-o-que-ela-pode-fazer-pelo-seu-negocio/>> Acesso em: 20.02.2022

Zanella, Liane Carly Hermes. **Metodologia de pesquisa.** 2. ed. rev. atual. – Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC, 2011.



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA

Campus Cabedelo

Rua Santa Rita de Cássia, 1900, Jardim Cambinha, CEP 58103-772, Cabedelo (PB)

CNPJ: 10.783.898/0010-66 - Telefone: (83) 3248.5400

Documento Digitalizado Restrito

TCC - LUANA

Assunto: TCC - LUANA
Assinado por: Luana Melo
Tipo do Documento: Termo
Situação: Finalizado
Nível de Acesso: Restrito
Hipótese Legal: Informação Pessoal (Art. 31 da Lei no 12.527/2011)
Tipo do Conferência: Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

- Luana Ferreira da Silva Melo, ALUNO (202027410070) DE ESPECIALIZAÇÃO EM DOCÊNCIA PARA A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA - CAMPUS CABEDELLO, em 03/05/2023 22:46:23.

Este documento foi armazenado no SUAP em 03/05/2023. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 821587
Código de Autenticação: 3daf75695c

