

RECURSOS HUMANOS E GESTÃO DE PESSOAS

Organizadores:

Profa. Ma. Bruna Rafaella Almeida da Costa

Profa. Ma. Fábila Elina dos Santos Araújo





Expediente Faculdade Laboro

DIRETORA GERAL

Sueli Rosina Tonial Pistelli

DIRETORA EXECUTIVA

Luciana Protazio Dias Araujo

COORDENADORA ACADÊMICA

Emmanueli Iracema Farah

REVISÃO E EDIÇÃO

Bruna Rafaella Almeida da Costa

DIAGRAMAÇÃO

Pedro Henrique Macedo de Araujo

COMISSÃO EDITORIAL

Profa. Dra. Sueli Rosina Tonial Pistelli – Faculdade Laboro

Profa. Ma. Emmanueli Iracema Farah

Profa. Ma. Luciana Protazio Dias Araujo

Profa. Ma. Brunna Rafaella Almeida da Costa – Faculdade Laboro

CONSELHO CIENTÍFICO**DOCENTES:**

Bruna Rafaella Almeida da Costa
Fábia Elina dos Santos Araújo
Ana Nery Rodrigues Dos Santos
Cynthia Griselda Castro
Dadson Luis Ferreira Leite
Fábia Elina Dos Santos Araújo
Fernanda Cristina Matos Parente
Kladson Taumaturgo Farias
Maicy Milhomem Moscoso Maia
Marcos Da Silva Reinaldo
Mario Quintas Neto
Suzana Maria De Oliveira

DISCENTES:

Alexssanda Costa Campos
Irismar B. Costa
Jorge Nunes
Nilva Lopes
Otoniel Gomes Oliveira
Pethiany Uchoa Albuquerque
Eudikleison Alves Silva
Richard Almeida Silva
Sarah Penha Ferreira Lopes
Sildenir Marques Da Silva

LIVRO DIGITAL “RECURSOS HUMANOS E GESTÃO DE PESSOAS”

Direção Acadêmica - Faculdade Laboro/MA
Av. Castelo Branco, Nº 605 - São Francisco, CEP: 65076-090

São Luís- MA
Telefone: (098) 3216 9900

R311

Recursos humanos e gestão de pessoas. / Bruna Rafaella Almeida da Costa, Fábila Elina dos Santos Araújo (orgs.) – São Luís: Laboro, 2023.

28 f.

ISBN 978-65-89410-31-7

1. Recursos humanos 2. Gestão de pessoas 3. Gestão 4. I.

Título

CDU 658.3

Índice para catálogo sistemático:

1. Recursos Humanos 658.3

Arielle Priscila Silva Soares – Bibliotecária – CRB 13/811

Sumário

Inovação na Gestão Empresarial.....	6
Desmotivação No Ambiente de Trabalho.....	8
Políticas Públicas Voltadas para Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho.....	11
Mudanças tecnológicas são inevitáveis, mas estamos num futuro em que seres humanos são cada vez mais fundamentais.....	13
Planejamento Estratégico Na Gestão Eclesiástica.....	15
As Inovações no Processo de Gestão de Pessoas e Liderança Organizacional.....	18
A Transformação Digital.....	21
A Tecnologia Nos Processos De Recrutamento E Seleção.....	24
Intermediação de conflitos e comunicação não violenta.....	26

Inovação na Gestão Empresarial

Alexssanda Costa Campos
Ana Nery Rodrigues Dos Santos
Cynthia Griselda Castro

Faculdade Laboro

RESUMO

Inovar dentro de uma organização significa estar à frente da concorrência e estar cada vez mais perto de um bom resultado. Utilizar estratégias nas quais serão propícias para o reconhecimento da organização, e também os colaboradores que diariamente estão auxiliando para que se alcancem objetivos almejados. Assim desenvolver uma boa Gestão Empresarial.

PALAVRAS-CHAVE: Inovar; Organização; Gestão.

Quando inovamos no ambiente empresarial significa que se pode utilizar de ideias, práticas e desenvolvimento da organização. Utilizando de estratégias nas quais serão essenciais para que o grupo que nela está integrado, possa se qualificar e tenha vontade de crescer com a Organização.

Uma empresa inovadora que se preocupa em utilizar boas estratégias, tem tudo para apresentar “bons resultados”, e isso significa que está bem mais a frente que outras empresas. Ser um Gestor Empresarial, que possui inteligência emocional e que lidera bem sua equipe, são fatores que ajudam no reconhecimento da Organização. Possuir uma boa comunicação, ser um Líder que participa dos “problemas”, e logo em seguida traz as “soluções”, e acima de tudo se preocupa com a qualificação dos colaboradores, incentivando-os com o plano de carreira, fazendo com que os mesmos tenham vontade de crescer na empresa, é ter criatividade de fazer os colaboradores gostarem do que fazem, porque alguém motivado gera mais resultados, e além disso, indica a Organização a terceiros.

Um bom Líder traz confiança na Empresa, e lidera com um único propósito: “Ser excelência por onde passa”. Utilizar um marketing que encante os clientes, e que estes possam estar mais perto da Organização, aprendendo a ter confiança, e que indiquem a empresa a terceiros.

Propagandas são essenciais para divulgação dos produtos, dia a dia na organização e o principal: “Atrair” os clientes. Um bom gestor cria estratégias e traz os clientes e colaboradores a “se apaixonarem” pelo seu projeto, e uma empresa determinada a chamar

atenção por sua excelência, é capaz de crescer, e fazer com que àqueles que a integram cresçam na mesma proporção.

Inovar na Gestão Empresarial é ser inteligente emocional , é criar vínculos com sua equipe, é despertar interesse de todos pelo reconhecimento e crescimento da Organização, é dar o senso de dono àqueles que estão colaborando para o seu desenvolvimento e o melhor: fazer a empresa ser reconhecida por eficiência e eficácia, pois um bom gestor aproxima as pessoas e faz com que elas tenham vontade de aprender e crescer dentro da Empresa que estão integrando, e ainda desperta no liderado a confiança, une a equipe e a ensina que as mudanças fazem parte do processo, e faz com que a mesma aprenda a ser adaptável, e produtiva dentro da Organização.

REFERÊNCIAS

FERREIRA,A.A. Gestão Empresarial. São Paulo:Ed 1, 1997.

CAJAZEIRA, J.E.R. ISO 14.000-manual de implantação. Rio de janeiro: Qualitymark Editora, 1997. 117p.

SOUSA, A.F. Manual de Gestão Empresarial: teoria e prática. Ed 1 . Manole. São Paulo. 2021.

Desmotivação No Ambiente de Trabalho

Irismar B. Costa
Bruna Almeida
Dadson Luis Ferreira Leite
Fábia Elina Dos Santos Araújo
Fernanda Cristina Matos Parente

Faculdade Laboro

Resumo

O texto a seguir baseia-se na desmotivação no ambiente de trabalho, um problema sério que se não for identificado e tratado de maneira correta, ocasionara grandes prejuízos para as empresas, já para os colaboradores, traumas, falta de estímulo e baixo desempenho profissional.

Palavras-chave: Desmotivação; Frustração; Desinteresse

O que é a desmotivação? Bem nada mais é, a ausência de motivação, de ânimo, de estímulo, falta de vontade de fazer algo, desestímulo, desinteresse. Ato ou resultado de desmotivar ou perder a motivação. Gerando assim consequências desastrosas para uma organização. Existem várias razões pela qual um funcionário pode se sentir desmotivado e pode ser de forma temporária ou definitiva, ocasionado por situações adversas tais como: falta de reconhecimento, salários baixos, impossibilidade de crescimento profissional, baixa expectativas em relação ao futuro sem capacidade de ansiar por dias melhores, levando assim ao baixo rendimento na produtividade, baixo desempenho do colaborador. A desmotivação não acontece de um dia para o

Outro ela nada mais é resultado de uma insatisfação acumulada que foi se arrastando ao longo do tempo e que algum momento chega ao limite máximo de um colaborador, ou de uma equipe inteira.

Problema Encontrado.

Baixo Rendimento na Produtividade.

Alto Índice de Desmotivação Entre os Colaboradores.

Solução do Problema.

Como reverter estes problemas não é nada fácil, uma vez identificado os sinais da desmotivação tais como: atrasos frequentes, mudanças de comportamento, mudança de humor, sem vontade de agir, dentre outros fatores. Os gestores ao observar esses sinais, devem imediatamente criar ou desenvolver uma solução para os tais problemas, gerando uma cultura de engajamento.

Inovação.

Implantação do café com RH, onde acontecerá uma roda de conversa entre gestores, colaboradores e o próprio RH, onde uma vez por mês, será selecionado até 3 colaboradores por setor para participar da roda de conversa onde eles expressariam suas reclamações, ou sugestões, ao final, através de um aplicativo criado pelos gestores, chamado “voz e vez”, onde através de um link, os funcionários irão acessar e responder um questionário com várias perguntas, dentre elas: sobre o andamento da loja, assédio moral, sugestões de melhorias, benefícios entre outras, o intuito desse aplicativo é encontrar os erros e os modificá-los de forma construtiva, inovando, criando, buscando a melhorias, o aumento da produtividade, a satisfação dos colaboradores, e através desses relatórios. Gerar um ambiente com um clima organizacional agradável para todos. Devolvendo a autoestima, autoconfiança, a vontade de crescer na empresa, gerando expectativas de qualidade de vida, para todos.

Considerações Finais

Em conclusão, afim de especificar as Considerações finais desta pesquisa de Desmotivação no trabalho, chequei a conclusão que este é um problema bem maior e mais grave, e com índices bem maiores do que o imaginado, em vista disso a solução para tal problema não foi fácil de resolver, porém não era impossível de fazer implementações de métodos de Melhorias e aperfeiçoamento como, Aumento de salário, bonificações, folga de aniversário, aumento de vagas e de crescimento profissional igual para todos sem exceção, sem dúvidas que foi uma grande conquista para a organização uma vez que trouxe o Aumento do lucros, baixo índice de faltas e sem falar do clima Organizacional bom e agradável para todos.

REFERÊNCIAS

4-causas-da-desmotivacao-no-trabalho.27/out.2021.disponível em: [https://<www.agiel.com.br>](https://www.agiel.com.br) acesso em: 09/12/ 2022.

desmotivacao-no-trabalho-aprenda-como-lidar-e-evitar-essas-situacao.30/jun.2021. disponível em <<https://www.pontotel.com.br> >acesso em: 08 de dez. de 2022.

o-que-causa-a-desmotivação-e-como-reagir.12/set/2018.disponível em:<<https://www.sicoaching.com.br>>acesso em:13/dez. de 2022.

como-lidar-com-a-frustracao-e-desmotivacao-no-ambiente-de-trabalho.13/jul.2022.
disponível em:< <https://www.trabalhou.com.br> >acesso em: 09 de dez. de 2022.

entenda-quais-sao-os-sinais-de-desmotivacao-no-trabalho-e-o-que-a-empresa-deve-
-fazer-para-evitar. 30/jun.2021. disponível em:<<https://www.pontotel.com.br>> acesso
em:13 de dez de 2022.

como- fazer-referencias-bibliograficas- de- sites- nas- normas- da- abnt- tecnoblog/20 de
jun.2018. disponível em:<<https://www.tecnoblog.net>> acesso: em 15/12/2022

Políticas Públicas Voltadas para Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho

Jorge NUNES¹

Kladson Taumaturgo Farias
Maicy Milhomem Moscoso Maia
Marcos Da Silva Reinaldo

Faculdade Laboro

RESUMO

O presente projeto analisa como as políticas públicas voltadas para as pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho promovem a igualdade de oportunidade e a eliminação de barreiras e promoção da inclusão.

PALAVRAS-CHAVE: PCD; Trabalho; Inclusão; Políticas Públicas.

Como promover políticas públicas voltadas para inclusão de PCD no mercado de trabalho?

A sigla PCD refere-se a terminologia usada pela pessoa com deficiência, sendo todo indivíduo que possui uma limitação permanente seja física, visual, auditiva e/ou intelectual. A comprovação da deficiência pode ser feita por meio de um laudo médico, que deverá conter a descrição da deficiência e o Código Internacional de Doenças (CID), correspondente à situação que o define, ou um certificado de reabilitação profissional emitido pelo INSS (BRASIL, 1991).

A lei Lei nº. 8213 de 1991, conhecida como Lei de Cotas, prevê a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e de acordo com essa lei a obrigatoriedade da contratação de PCD é aplicada nas empresas com mais de 100 funcionários e um percentual que varia entre 2 e 5%, por exemplo, de 100 a 200 funcionários 2%, de 201 a 500 3%, de 501 a 1000, 4% e acima de 1000, 5% (BRASIL, 1991).

Todavia, é necessário considerar que a deficiência esteja relacionada a algum tipo de dificuldade, de acordo com função exercida pelo funcionário, por exemplo, se o empregado apresentar surdez em um ouvido e exercer atividades não relacionadas a audição, não se pode considerar para fins de enchimento de cota mínima, portanto, para que o trabalhador PCD seja amparado pela lei de cotas, com todos seus benefícios, é preciso que exista uma deficiência perceptível e que esteja de acordo com as definições da Organização

1 Aluno do Curso De Políticas Públicas e Gestão Pública /, e-mail: jorge.lmn@hotmail.com;

Internacional do Trabalho (OIT).

Contudo, seja por descumprimento a lei ou outros empecilhos, essas vagas não estão sendo totalmente ocupadas. Esse tema é interessante visto que não trabalha só da questão das pessoas com deficiência, mas sim da inserção destas no trabalho, sendo fundamental oferecer para esses indivíduos a possibilidade de na prática serem considerados iguais aos demais e ao mesmo tempo é uma forma de oferecer para essas pessoas a independência financeira. Surgindo assim a problemática quais os principais obstáculos da inclusão dos PCD no mercado de trabalho?

O objetivo geral é demonstrar que a inclusão social das pessoas com deficiência no âmbito das relações de trabalho é imprescindível à garantia de sua dignidade. É fundamental que a empresa esteja empenhada efetivamente em incluir funcionários PCD e reabilitados em seu quadro de trabalhadores, como parte da responsabilidade social da empresa ela deve proporcionar uma inclusão ampla, uma inclusão responsável que possa provocar uma mudança de comportamento em toda a comunidade.

A inclusão de pessoas com deficiência incentiva a diversidade no ambiente corporativo, melhora o clima organizacional e o senso de colaboração, reduz os índices de absenteísmo e turnover, entre muitos outros benefícios. Para alcançar o objetivo, os cuidados devem começar já no processo seletivo, onde devem ser considerados alguns aspectos, sendo necessário planejar um recrutamento e seleção com base em um programa de diversidade e inclusão, transformar a empresa em um ambiente acessível, além de sensibilizar os gestores e colaboradores. É essencial acompanhar de perto a equipe de trabalho e avaliar permanentemente o programa em busca de melhorias.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei de cotas no. 8213, de 24 de Julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 20 de abr. de 2023.

CCR. Inclusão profissional traz motivação e desafios para pessoas com deficiência. 2018. Disponível em: <<https://g1.globo.com/especial-publicitario/em-movimento/ccr/noticia/inclusao-profissional-traz-motivacao-e-desafios-para-pessoas-com-deficiencia.ghtml>>. Acesso em: 20 abr. 2023.

Mudanças tecnológicas são inevitáveis, mas estamos num futuro em que seres humanos são cada vez mais fundamentais.

Nilva Lopes
Mario Quintas Neto
Suzana Maria De Oliveira

Faculdade Laboro

RESUMO

Neste trabalho vamos comentar sobre a inovação do mundo digital e tecnológico, tudo tem se transformado, à medida em que velhos hábitos deixam de fazer sentido, enquanto novos modelos, recursos e comportamentos emergem para o mundo corporativo e na gestão de pessoas.

PALAVRAS-CHAVE: Inovação; Gestão de Pessoas; Tecnologia.

Quando pensamos em futuro, não há como não pensar em inovação. Buscando atender as necessidades da organização, com tantas informações e diferentes forma de lidar com o novo, é preciso haver um processo definido para que a inovação aconteça de forma constante. O benefício de criar um movimento em torno da inovação e de novas ideias é estimular o engajamento entre pessoas, empresas e tecnologias. A chance de contribuir para o propósito maior é um motivador importante.

O trabalho remoto é uma das maiores mudanças que envolve a inovação e tecnologia, ela possibilitou que relações fossem mantidas mesmo que à distância, onde foi necessário o conhecimento para lidar com o novo, é preciso buscar soluções tecnológicas e ajustá-las aos objetivos das empresas. Além disso, com todas essas mudanças consequentemente podemos contar com redução de custos, um ponto importante para um resultado positivo.

Um dos maiores desafios dos profissionais do setor de recursos humanos é praticar uma gestão de pessoas moderna e atualizada, desenvolver pessoas, compartilhando informações e produzindo resultados. Além disso, conhecimento deve ser considerado para dinamização de processos organizacionais presentes e futuros. CHIAVENATO (2005) afirma que o conhecimento possui quatro características: O conhecimento é tácito, orientado para a ação, é sustentado por regras, está em constante mutação.

A tecnologia tem um papel importante e positivo na gestão de pessoas, que permite uma descentralização controlada da informação, fazendo com que gestores de diferentes áreas tenham acesso a dados relevantes sobre sua equipe, de acordo com critérios estabelecidos pelo RH. Com essa medida, a tomada de decisões se torna muito mais eficiente. Esse contexto tem como referência o recrutamento e seleção de forma digital, sendo cada vez mais comum entre as empresas, é um processo que utiliza a tecnologia para divulgar, atrair, avaliar,

selecionar e contratar candidatos para cargos vagos de uma empresa, tais como: GUPY e VAGAS.COM.

Afinal, a tecnologia mudou o nosso comportamento e nossas expectativas em relação às ferramentas que estão a nosso dispor. Entre os exemplos de áreas mais impactadas, estão o trabalho, a educação, a comunicação, relações sociais e processos produtivos, num futuro em que seres humanos são cada vez mais fundamentais.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa**. 7. ed. rev. e atual. – Barueri, SP. Manole, 2009

SERTMS. Quais os impactos de novas tecnologias na gestão de pessoas? Disponível em: <https://www.sertms.com/blog/tecnologias-na-gestao-de-pessoas/#>. Acesso em: 22 novembro 2022.

Planejamento Estratégico Na Gestão Eclesiástica

Otoniel Gomes Oliveira¹
Ana Nery Rodrigues Dos Santos
Cynthia Griselda Castro

Faculdade Laboro

RESUMO

Nos últimos anos, a administração eclesiástica tem requerido dos líderes um conhecimento mais amplo, de um planejamento propriamente dito, porquanto o perfil dos membros das igrejas tem mudado rapidamente, dado o fato de que muitos destes têm adquirido formação acadêmica, o que exige consequentemente uma gestão que atenda o perfil desse público.

PALAVRAS-CHAVE: Planejamento Estratégico, Gestão Eclesiástica, Liderança.

1. A NECESSIDADE DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO NA IGREJA

Com o desenvolvimento em todas as áreas das relações humanas, o Planejamento Estratégico passou a ser parte importante em todas as instituições públicas e privadas, sejam indústrias, órgãos públicos, o terceiro setor, assim também como as igrejas, que nos últimos tempos, têm vivido uma rápida transformação em seu contexto interno, devido a mudança de perfil que tem acontecido em sua membresia, visto que um número cada vez maior de pessoas têm adquirido formação acadêmica e deste modo, se tornado mais crítico e exigente na administração da instituição eclesiástica da qual faz parte.

É nesse contexto que o Planejamento Estratégico, no ambiente eclesiástico, revela sua importância, pois como diz Campanhã:

Planejar estrategicamente é um processo dinâmico. Implica saber o que Deus quer fazer numa comunidade ou região, através da revelação do Espírito Santo, e acrescentar a isto a tomada de decisões por um grupo de líderes, para tornar a visão algo palpável, realizável e envolvente. Muitas visões que Deus dá a líderes se perdem por falta de planejamento e sistematização (CAMPANHÃ, 2013, p.8).

Semelhante ao que acontece nas demais instituições, as igrejas necessitam de uma gestão

¹ Aluno do curso de MBA em Gestão de Pessoas, Liderança e Coaching/ otonielgomes.oliveira@gmail.com

que seja baseada em um planejamento adequado para suas necessidades, a fim de que possam alcançar os objetivos almejados de forma mais eficiente e assim desfrutar de um crescimento que esteja de acordo com seu potencial. O uso de recursos e estratégias adequadas, dinamizam o desenvolvimento e a organização do ambiente interno que dá condições para que tais instituições eclesiais expandam suas ações sem perder de vista seu propósito original, porquanto não há conflitos de interesses nem de conteúdo entre teologia, administração e planejamento estratégico.

2. A URGÊNCIA DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO NA IGREJA

O Planejamento Estratégico não apenas é importante, mas é urgente que seja desenvolvido na igreja, pois rompe com a cultura do amadorismo na administração eclesial, propõe novos modelos de gestão, que irão promover as atividades realizadas, além de abandonar algumas práticas ineficazes e desenvolver atividades novas e relevantes para seu contexto.

Exemplo dessa urgência é visto na declaração de Marshall e Payne que diz:

Tipicamente as igrejas adotam uma abordagem de evangelização baseada em eventos... A fim de parecerem bem-sucedidas, as igrejas continuam mantendo mais e mais desses eventos.

No entanto, em um nível, esta tática está falhando. Em nossa era secular, pós-cristã, a maioria dos incrédulos nunca virá aos nossos eventos... Se quisermos que nossa estratégia seja focalizada em pessoas, devemos concentrar-nos em *treinamento*, o que aumenta o número e a eficácia de comunicadores do evangelho. Esse tipo de estratégia envolve identificarmos e equiparmos mais e mais comunicadores, e isso aumenta o número, a variedade e a eficácia dos eventos (MARSHALL e PAYNE, 2105, p. 25).

O Planejamento Estratégico revela deste modo não apenas ser necessário, mas também, que é urgente ser pensado no ambiente eclesial, pois torna os esforços dos líderes mais eficientes e os resultados mais relevantes para a organização, dado o fato que o trabalho é realizado com objetivos e metas definidas, além de que a partir de um planejamento correto, os prováveis obstáculos e desafios que surgirem ao longo do caminho serão dirimidos de um modo mais adequado.

A cultura do Planejamento Estratégico, é deste modo, um meio extremamente eficiente e importante para as igrejas do século XXI, pois ao adotá-la os seus seguidores lidarão com uma ferramenta indispensável para o seu desenvolvimento.

REFERÊNCIAS

CAMPANHÃ, Josué. Planejamento estratégico para igrejas. São Paulo: Hagnos, 2013.

BITTENCOURT, Ebenézer. Transformando seus sonhos em projetos de Deus: Instituto Haggai do Brasil. 4 ed. Santa Bárbara d'Oeste, SP: Noutética Publicações. 2009.

- BITTENCOURT, Ebenezer, Igreja Mais: A vida da igreja na prática. 2 ed. Campinas, SP: Noutética Publicações Ltda. 2019.
- CRUZ, Tadeu. Planejamento estratégico: uma introdução. São Paulo: Atlas, 2019.
- CRUZ, Tadeu. Manual de planejamento estratégico: ferramentas para desenvolver, executar e aplicar. São Paulo: Atlas, 2017.
- KESSLER, Nemuel. CÂMARA, Samuel. Administração Eclesiástica. Rio de Janeiro: CPAD, 1987.
- KILINSKI, Keneth K. WOFFORD, Jerry C. Organização e liderança na igreja local. 2 ed. São Paulo: Vida Nova, 1991.
- MARSHAL, Colin. PAYNE, Tony. A treliça e a Videira: a mentalidade de discipulado que muda tudo. São José dos Campos, SP: Fiel, 2015.
- PINTO, Tácito Lívio Maranhão; ZUCOLOTO, Washington. Gestão de pessoas e comunicação. Campinas, SP: Instituto Haggai, 2016.
- RAINER, Thom S. GEIGER, Eric. Igreja Simples: Retornando ao processo de Deus para fazer discípulos. 2ª ed. Brasília-DF: Palavra, 2011.

As Inovações no Processo de Gestão de Pessoas e Liderança Organizacional

Pethiany Uchoa ALBUQUERQUE¹

Dadson Luis Ferreira Leite

Fábia Elina Dos Santos Araújo

Fernanda Cristina Matos Parente

Faculdade Laboro

RESUMO

Este trabalho tem como finalidade discorrer sobre as inovações no processo de gestão de pessoas e liderança organizacional, em que se faz uma abordagem acerca das principais características de um líder comprometido com as relações estabelecidas nas instituições.

PALAVRAS-CHAVE: Inovações; Processo de Gestão; Liderança Organizacional.

A gestão de pessoas pressupõe uma equipe organizada que busca sempre objetivos comuns e é orientada e influenciada por uma ou mais pessoas que contam com a confiança e a simpatia de todos, cuja principal característica é a liderança. Então a liderança é “um fenômeno tipicamente social que ocorre exclusivamente em grupos sociais e nas organizações” (CHIAVENATO, 2004, p. 448). A liderança não é mais exercida por autoridade, mas por atitudes afetivas e racionalistas, e são indicadores básicos de excelência no comportamento humano em uma organização.

As organizações possuem muitos líderes, que são dotados do dom da liderança e a habilidade de influenciar as pessoas, mas nem todos desempenham esse papel. Pesquisas avançadas em Antropologia e até mesmo em Psicologia mostraram que liderança não é uma característica que todos possuem, porém, não se sabe ao certo o porquê, mas sim, que essa característica não pode ser ensinada da mesma forma que se aprende algumas matérias importantes, assim, os líderes surgem em diversos contextos sociais, econômicos e até mesmo geográficos.

Segundo Cintra, Dalbem (2016) uma organização necessita de gestores que sirvam de inspiração aos seus colaboradores, para que a criação de estratégias e métodos para adentrar ao mercado sejam efetivamente positivas. Esse fator requer um liderança de gestão forte, pois o líder é a pessoa que comanda a equipe, utilizando sua autoridade com responsabilidade, respeitando assim as pessoas e fornecendo métodos de trabalho adequados, com o propósito de que cada um possa se sobressair nos desenvolvimentos das suas atividades com sua própria vontade, sempre em busca de um objetivo comum, visto que a gestão é responsável por todo plano organizacional detalhado, e a estrutura organizacional e as suas técnicas buscam alcançar os objetivos de forma eficaz.

A formação das estratégias das organizações e os resultados, são sinônimos de saber lidar e responder às forças ambientais, com os objetivos definidos sobre como sobreviver a essas condições. “A liderança na organização precisa saber ler o ambiente e garantir uma adaptação organiza-

1 Aluno do curso de MBA em Gestão de Pessoas e Liderança /, e-mail: pethiannychoa@gmail.com

cional adequada para ser viável: a chamada resposta estratégica”. (CHIAVENATO, 2017, pg. 35).

A resposta estratégica somente poderá surtir efeito se a gestão conseguir se adequar às condições de sobrevivência. A leitura do ambiente pressupõe a preparação para lidar com os mais variados tipos de pessoas, compreendendo por exemplo, a importância do bom relacionamento entre os colaboradores.

A gestão de pessoas, pressupõe a gestão de conflitos que se configura como um elemento fundamental para o bom andamento das relações, pois como as pessoas precisam conviver diariamente umas com as outras, as experiências devem ser harmoniosas, já que todos estão na empresa com um objetivo em comum: ter uma profissão e dela retirar o seu sustento.

Conforme Ahrens (2012) o conflito pode gerar uma possibilidade de crescimento para a empresa, já que a gestão pode ter contato com novas opiniões e ampliar a sua visibilidade a respeito de uma determinada causa ou problema. É importante que as pessoas se sintam valorizadas e ouvidas, pois isso contribui para relações favoráveis.

O conflito é identificado quando há divergência de visões, em que um indivíduo vê no outro como sendo um obstáculo, seja para o seu crescimento pessoal, ou até mesmo, para o desenvolvimento de suas atribuições. As reações advindas de um conflito nem sempre são previsíveis, já que o pensamento humano pode ser alterado em questão de segundos e cada um reage de uma maneira diferente.

Acerca dessas ideias, Ferreira, Kanaane e Severino (2010) colaboram que a identificação e atuação junto aos conflitos traz perspectivas de eficiência e qualidade na gestão. Para que se possa intervir em um conflito, torna-se necessário conhecer os fatores que o originaram, analisando as suas causas, as pessoas envolvidas, para que se possa redirecionar as ações e atividades que podem ser adotadas para a sua resolução. Porém, isso também se aplica para as empresas privadas, visto que, a lógica de resolução é a mesma.

Entretanto, o gestor precisa ter bastante compostura e clareza para lidar com a resolução de conflitos, e isso inclui a sua capacidade de ouvir e saber como reagir ao que lhe é repassado, sabendo separar as suas opiniões pessoais daquelas que sejam mais coniventes para a aplicação no ambiente empresarial, pois o que está em jogo é a permanência da empresa no mercado. A comunicação é a base das relações humanas, pois permite que as pessoas externem o que pensam. Quando a empresa não dá essa abertura, fica ainda mais difícil conciliar a convivência entre as pessoas, afetando na vontade de produzir de todos os envolvidos.

REFERÊNCIAS

AHRENS, Veronica. Conflito: uma valiosa oportunidade de aprendizado. Dezembro, 2012. Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Grupo_Equipe/Entrevista/8287/conflito-uma-valiosa-oportunidade-de-aprendizado.html>. Acesso em: 16 nov. 2022.

CHIAVANETO, Idalberto. Administração dos novos tempos. 2ª Edição. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVANETO, Idalberto. Coaching & Mentorin: Construção de Talentos. 2ª Edição. Rio de Janeiro: Elsevier, 2017.

CINTRA, J. C., DALBEM, E. Comportamento organizacional. Londrina: Editora Educacio-

nal, 2016.

FERREIRA, M. G.; KANAANE, S.; SEVERINO, F. R. G. S. Aspectos Comportamentais na Gestão de Pessoas. In: KANAANE, R.; FIEL FILHO, A.; FERREIRA, M. G. Gestão Pública: Planejamento, Processos, Sistemas de Informação e Pessoas. São Paulo: Atlas, 2010. p. 73-98.

A Transformação Digital

Eudikleison Alves Silva
Richard Almeida Silva
Kladson Taumaturgo Farias
Maicy Milhomem Moscoso Maia
Marcos Da Silva Reinaldo

Faculdade Laboro

RESUMO

A Transformação Digital apoia-se na criação de uma cultura digital, onde as pessoas, organizações e empresas tendem a buscar as oportunidades diante das tecnologias inovadoras disponíveis e envolvem um vasto conjunto de informações e ferramentas, tais como big data, data *analytics*, tecnologias móveis e plataforma de computação em nuvem.

PALAVRAS-CHAVE: Inovação; Transformação; Digital; Estratégias.

ESTRATÉGIAS DE TRANSFORMAÇÃO DIGITAL

A era digital, de acordo Rogers (2016) se caracteriza pela revolução tecnológica e pela premissa do acesso ilimitado à informação e trouxe um cenário disruptor para a maior parte dos modelos de negócio correntes. Presenciamos nos dias atuais e cada vez mais, a necessidade de estarmos em perfeita construção, harmonia e transformação dessa era digital.

Não menos, a idéia de produtos, serviços e meios digitais não são idéias novas. Entre os anos de 1990 e 2000 já se tinha essa noção, de 2000 a 2015, o crescimento e desenvolvimento dos aparelhos eletrônicos, como o telemóvel, e o aparecimento das redes sociais geraram uma nova forma para os clientes comunicarem com os vários negócios, e vice-versa. Na atualidade, cada vez mais nos deparamos com um cenário tecnológico inovador e que busca aumentar as expectativas dos consumidores (SCHALLMO; WILLIAMS, 2017).

Portanto, ao se falar nesse processo de Transformação Digital (TD), apoia-se na criação de uma cultura digital, onde as organizações tendem a buscar as oportunidades diante das tecnologias inovadoras disponíveis, assim como uma chance para desenvolver estratégias e diferenciais competitivos, sobretudo, com a finalidade de contribuir e evitar uma obsolescência (KRUMWIEDE, 2015).

Sendo assim, Mellal (2020), aborda que a TD vem transformando os hábitos e o modo de vida das pessoas, de modo geral, em decorrência da velocidade da informação, quantidade e diversidade dos dados e tecnologia móvel cada vez melhor que afetam quase todos os aspectos da vida diária dos indivíduos, das empresas e organizações, como o fato de se comunicar ou pagar uma conta.

Em consonância ao descrito, Rindasu (2017) acrescenta ainda que as novas tecnologias sejam projetadas para envolver um vasto conjunto de informações e ferramentas, tais como big data, data *analytics*, tecnologias móveis e plataforma de computação em nuvem, que significam oferta de flexibilidade, economias de escala, mobilidade e eficiência.

Segundo Singh, Hess (2017) sugerem que o termo transformação ao invés de mudança, enfatiza que a TD de uma organização vai muito além do pensamento funcional e consideram holisticamente a abrangência das ações que devem ser tomadas para explorar as oportunidades ou evitar as ameaças decorrentes das tecnologias digitais.

Conforme Verhoef et al. (2021), os três principais fatores externos que impulsionam a necessidade de TD é o advento e adoção da Rede Mundial de Computadores (*World Wide Web*), seguido do aumento crescente de tecnologias associadas pela internet banda larga, *Smartphones*, *Web 2.0*, *Search Engine Optimization* (SEO), computação em nuvem, reconhecimento de voz e sistemas de pagamento *on-line* e criptomoedas, que aumentaram e fortaleceram o desenvolvimento do comércio eletrônico e agora também a área de serviços.

Assim, o processo de TD apresenta novos desafios as pessoas, organizações e empresas, promove ambiente volátil e competitivo e acelera o desenvolvimento de inovadoras tecnologias. Entretanto, é necessário utilizar métodos que permitam absorver mudanças nas atividades diárias (SOUSA; ALMEIDA, 2020).

REFERÊNCIAS

KRUMWIEDE, K. **Barriers to change in information technology decisions. The Association of Accountants and Financial Professionals in Business - IMA**, p. 1-16, 2015.

MELLAL, M. A. Obsolescence: a review of the literature. **Technology in Society**, v. 63, p. 101347, 2020.

RINDASU, S. M. Emerging information technologies in accounting and related security risks – what is the impact on the Romanian accounting profession. **Journal of Accounting and Management Information Systems**, v. 16, n. 4, p. 581-609, 2017.

ROGERS, D. **The Digital Transformation Playbook: Rethink Your Business for the Digital Age (Illustrated edition)**. **Columbia Business School Publishing**, 2016.

SCHALLMO, D. R. A.; WILLIAMS, C. A. Digital transformation of business models—Best practice, enablers, and roadmap. **International Journal of Innovation Management**, v. 21, n. 8, 2017.

SINGH, A.; HESS, T. How chief digital officers promote the digital transformation of their companies. **MIS Quarterly Executive**, v. 16, n. 1, 2017.

SOUSA, R. N.; ALMEIDA, G. Abordagem Híbrida na Gestão de Projetos de Tecnologia e Automatização de Processos. **Revista Boletim do Gerenciamento**, v. 19, p. 20-32, 2020.

VERHOEF, P. C. et al. Transformação digital: uma reflexão multidisciplinar e agenda de pesquisa. **Journal of Business Research**, v. 122, p. 889-901, 2021.

A Tecnologia Nos Processos De Recrutamento E Seleção

Sarah Penha Ferreira Lopes

Mario Quintas Neto

Suzana Maria De Oliveira

Faculdade Laboro, MA

RESUMO

O setor de Recursos Humanos tem a grande responsabilidade em agregar novos talentos para a organização por meio dos processos de Recrutamento e Seleção. Contratar novos colaboradores de forma inteligente e eficaz é um dos maiores desafios de uma empresa. Portanto, é imprescindível o uso de tecnologia no RH para que os processos seletivos sejam eficientes e otimizados. Aborda-se com o presente trabalho a utilização de tecnologias nos processos de recrutamento e seleção.

PALAVRAS-CHAVE: Inovação; Recursos Humanos; Tecnologia.

A tecnologia vem se tornando cada vez mais presente no nosso dia a dia. Com o passar do tempo o ser humano vem agregando muitas utilidades para a tecnologia, principalmente pelo fato de termos tanta necessidade de buscar e obter informações. Esses processos tecnológicos têm apresentado para o homem um meio mais ágil e fácil de alcançar esses resultados com uma abrangência muito maior. A tecnologia tem apresentado novos caminhos para as organizações alcançarem seus objetivos e tornar os processos mais rápidos.

Percebemos que a tecnologia vem sendo empregado em todas as áreas das empresas. “Uma das áreas empresariais que mais sofre mudanças é a área de recursos humanos (RH)” (CHIAVENATO,2008, p. 2). Assim os softwares estão sendo utilizados pelo setor de Recursos Humanos em todos os seus processos. Os processos de recrutamento e seleção estão sendo melhorados, e as empresas estão adotando métodos tecnológicos para esses processos, a internet é um grande instrumento para esses processos de recrutar e selecionar. A internet é utilizada pelo RH, pois as pessoas têm procurado mais emprego por meio dessa ferramenta, o seu custo para as organizações e para os candidatos é menor e mais rápido. A quantidade de sites para esse tipo de busca para ambas as partes são surpreendentes (BOHLANDER E SNELL 2010, p. 161 – 162).

Com o início da pandemia, em 2020, fez com que a tecnologia se avançasse mais rápido do que o previsto, pois através dela muitas pessoas e muitas empresas conseguiram se manter e se adaptar a esse novo modelo.

As inovações tecnológicas trazem agilidade e eficácia na contratação e funciona como uma ferramenta de se obter veracidade nas informações adquiridas na execução dos processos, proporcionando também maiores níveis de competitividade para a organização. Exemplificando, o uso de sites para empresas de recrutamento e seleção tem sido frequente, onde mostra para os candidatos as vagas que estão em aberto, tendo assim uma plataforma para o cadastramento de currículos, ferramenta que faz com que o RH abandone aquela antiga tradição de pegar o currículo em papel. E essas plataformas de cadastro digital possuem a inteligência artificial, onde auxilia o recrutador a encontrar profissionais mais próximo dos requisitos exigidos em alguma vaga, tendo também o vídeo currículo, a vídeo entrevista e os testes on-line, isso tudo torna-se tendência para os profissionais, obtendo mais produtividade e agilidade nos processos de gestão de pessoas e trazendo inúmeras vantagens, como: Automatização de tarefas, onde a tecnologia vem eliminando atividades manuais e reduzindo a possibilidade de falhas; Mensuração de resultados, pois, com o uso de sites e plataformas especializados na captação de talentos, é possível controlar a qualidade e a quantidade dos candidatos; Simplificação das atividades, as ferramentas tecnológicas permitem o acesso aos programas de RH por meio de plataformas online de qualquer lugar do mundo; Aceleração do processo, com a redução ou até mesmo a extinção de trâmites operacionais e planilhas manuais, as atividades ganham precisão e velocidade, os profissionais se tornam mais produtivos, conseguindo respostas mais rápidas. Otimização do tempo, resolver problemas, como contato por e-mails e entrevistas por vídeo, com o auxílio de recursos digitais é indispensável, já que possibilita mais tempo livre para a gestão estratégica do RH; Redução de Custo, com o uso da tecnologia, é possível realizar diversas atividades sem a necessidade de fazer reinvestimento a cada nova demanda. As novas tendências para o uso de tecnologia no RH podem ajudar a aproximar os melhores candidatos e diminuir o tempo gasto nesse procedimento, desde que os recursos disponíveis sejam bem utilizados.

REFERÊNCIAS

- GUILHERME DIAS | GUPY. **Tecnologia no RH: veja a sua evolução, importância e impactos.** 2022 Disponível em <<https://www.gupy.io/blog/tecnologia-no-rh-evolucao>> Acessado em 15/Jan/2023
- BOHLANDER, George; SNELL, Scott. **Administração de Recursos Humanos.** São Paulo: Editora Cengage Learning, 2010.
- Vivian YUKARI DE LIMA SENBA. **A Tecnologia Nos Processos De Recrutamento E Seleção E Seu Impacto No Cotidiano Das Empresas.** Universidade do Vale do Paraíba, 2014
- CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal:** como agregar talentos á empresa. São Paulo: Editora Atlas, 1999.

Intermediação de conflitos e comunicação não violenta

Sildenir Marques da SILVA¹
Kladson Taumaturgo Farias
Maicy Milhomem Moscoso Maia
Marcos Da Silva Reinaldo

Faculdade Laboro, MA

RESUMO

O processo de comunicação está fundado em habilidades de linguagem e comunicação que fortalecem nossas habilidades de interação, o que nos leva ao relacionamento uns com os outros fortalecendo as relações e manifestando de forma concreta o conhecimento no meio social através dessas expressões e reações.

PALAVRAS-CHAVE: Comunicação interpessoal; Comunicação Não-Violenta; Relações Interpessoais.

O CNV nos orienta a redefinir nossa maneira de nos expressarmos e ouvirmos os outros. Em vez de ser habitual e automáticas reações, nossas palavras tornam-se respostas conscientes baseadas firmemente em nossa consciência do que estamos percebendo, sentindo, e desejando. Somos levados a nos expressar com honestidade e clareza, enquanto damos aos outros respeitosa e empática atenção (PELIZZOLI, 2019).

Em qualquer troca, nós vamos ouvir nossas próprias necessidades mais profundas e aquelas dos outros. O CNV nos treina para observar cuidadosamente, e para sermos capazes de especificar comportamentos e condições que nos afetam. Aprendemos a identificar e claramente articular o que nós estamos concretamente querendo em determinada situação.

A CNV nos ajuda a reformular a maneira pela qual nos expressamos e ouvimos os outros. Nossas palavras, em vez de serem reações repetitivas e automáticas, tornam-se respostas conscientes, firmemente baseadas na consciência do que estamos percebendo, sentindo e desejando. Somos levados a nos expressar com honestidade e clareza, ao mesmo tempo que damos aos outros uma atenção respeitosa e empática. Em toda troca, acabamos escutando nossas necessidades mais profundas e as dos outros (ROSENBERG, 2006).

Para tanto, precisamos inicialmente conhecer as causas básicas, estruturais, de todos os conflitos humanos, aquilo que está por trás das superfícies morais e julgamentos e imagens projetadas uns contra os outros. Seriam estas causas as que mais vemos ditas nos conflitos: diferenças inconciliáveis; intolerância; ego e egoísmo; ele é (rótulos, definições

¹ Aluno da Pós-Graduação Aspectos Comportamentais da Gestão de Pessoas /, e-mail: sildenirmiranda@hotmail.com

morais...); luta por poder; ele não presta; ele é louco; quer sempre ter razão; é mau; é insensível; é fechado etc? (PELIZZOLI, 2019).

A relação entre linguagem e violência é tema das pesquisas de O. J. Harvey, professor de psicologia na Universidade do Colorado. Ele tomou amostras aleatórias de obras literárias de países mundo afora e tabulou a frequência das palavras que classificam e julgam as pessoas. Seu estudo constata elevada correlação entre o uso frequente dessas palavras e a incidência de violência (ROSENBERG, 2006).

A CNV não nos obriga a permanecermos completamente objetivos e a nos abstermos de avaliar. Ela apenas requer que mantenhamos a separação entre nossas observações e nossas avaliações. A CNV é uma linguagem dinâmica, que desestimula generalizações estáticas; ao contrário, as avaliações devem sempre se basear nas observações específicas de cada momento e contexto (ROSENBERG, 2006).

Assim, podemos compreender que parte do CNV é expressar os 4 componentes de informação muito claramente, verbalmente ou por outros meios (Observação, Sentimento, Necessidade e Demanda). O outro aspecto dessa comunicação consiste em receber os mesmos quatro componentes de informação dos outros.

REFERÊNCIAS

PELIZZOLI, M.L. **Comunicação não-violenta (CNV):** como escuta-diálogo e transformação de conflitos. Recife: EDR-UFPE, 2019.

ROSENBERG, Marshall B. **Comunicação não-violenta:** técnicas para aprimorar relacionamentos pessoais e profissionais / Marshall B. Rosenberg; [tradução Mário Vilela]. – São Paulo: Ágora, 2006.



LABORO
ENSINO DE EXCELÊNCIA