

## A IMPORTÂNCIA DO RECURSOS HUMANOS NAS EMPRESAS<sup>1</sup>

**EnglishTitle:** THE IMPORTANCE OF HUMAN RESOURCES IN COMPANIES

**doi** > [10.33726/akdexandedsummary2447-7656v12a72022pR15-20](https://doi.org/10.33726/akdexandedsummary2447-7656v12a72022pR15-20)

**MEMBROS DO GT<sup>2</sup>:** SILVA, Augusto de Souza; FERREIRA, Franciely Freitas; SANTOS, Geniarde Martins dos; MOREIRA, Renata Alves; MACEDO, Samira Souza

**PESSOA, Marcelo<sup>3</sup>** –  <https://orcid.org/0000-0002-9193-4604>

**RESUMO:** Este estudo tem o objetivo de evidenciar a importância dos recursos humanos nas organizações, bem como suas áreas de atuação. A metodologia utilizada para essa pesquisa foi de natureza aplicada e qualitativa, pesquisa bibliográfica e exploratória, de modo que se entende o tema abordado, por meio da análise de materiais já publicados para a contribuição dos objetivos do estudo. O trabalho nos mostra que o sucesso que as grandes organizações têm é resultado de um esforço eficaz que é feito pelos recursos humanos, intermediando interesses da empresa e interesses dos colaboradores. Como resultados, vemos que neste contexto constata-se que para ter sucesso, uma organização precisa ter uma ótima relação com os seus funcionários e também um ótimo clima organizacional.

**PALAVRAS-CHAVE:** Recursos humanos, empresa, importância, organização

**ABSTRACT:** This study aims to highlight the importance of human resources in organizations, as well as their areas of activity. The methodology used for this research was of an applied and qualitative nature, bibliographic and exploratory research, so that the topic addressed is understood, through the analysis of materials already published for the contribution of the objectives of the study. The work shows us that the success that large organizations have is the result of an effective effort made by human resources, intermediating the company's interests and the interests of employees. As a result, we see that in this context it appears that to be successful, an organization needs to have a great relationship with its employees and also a great organizational climate.

**KEYWORDS:** Human resources, company, importance, organization

---

<sup>1</sup> Produção científica redigida na tipologia textual “Resumo Expandido / Artigo Completo – segundo a norma de cada periódico”. Orientação e Publicação realizadas durante a regência da Disciplina de Língua Portuguesa (2022).

<sup>2</sup> Discentes do Curso de Bacharelado em Administração, UEMG, Unidade Frutal.

<sup>3</sup> Bolsista de Produtividade Científica – Chamada 01/2021 – Programa de Bolsas de Produtividade em Pesquisa – PQ / UEMG. Texto produzido como resultado de orientação de discentes e estudos para a regência de disciplinas de Graduação, na Universidade do Estado de Minas Gerais – Unidade Frutal.

## INTRODUÇÃO

A área de Recursos Humanos, popularmente conhecida por RH, é o setor responsável pela gestão de pessoas. Este setor possui um conjunto de técnicas e práticas realizadas pelos profissionais que nela atuam, com a finalidade de gerir comportamentos internos e potencializar o capital humano. Este departamento tem importância muito grande para a estrutura das organizações, cuida de todos os outros setores, fazendo a seleção de colaboradores que tenham requisitos para o cargo destinado.

De modo geral, o setor de RH atua diretamente na estratégia da formação de equipes dentro das organizações, fazem recrutamento, seleção, treinamento, remuneração e benefícios aos colaboradores.

Antes da Revolução Industrial não havia posicionamento estratégico para as equipes de trabalho, nem mesmo a regulamentação de direitos e deveres de trabalhadores, visto que os mesmos não tinham qualidade de vida e expediente no trabalho regulado. Com a chegada das leis trabalhistas e a mudança de postura da sociedade diante das relações de trabalho, o RH passou por uma grande transformação, assumindo a responsabilidade de zelar pelas boas relações profissionais, enxergando o colaborador como parte importante do patrimônio da empresa, continuando o autor enfatiza:

Os recursos humanos diferem de outros ativos organizacionais, como o capital físico, os ativos financeiros e os ativos tecnológicos, tratando-se de uma combinação de características relevantes, como a singularidade e a vontade própria e por isso, a sua gestão pode ser especialmente desafiadora e de grande valor para a organização. Na verdade, estas características acabam por gerar formas diferentes de gestão, o que as pessoas pensam e sentem acerca das suas condições de trabalho e as relações com as suas organizações pode influenciar profundamente o seu comportamento. Por isso, uma gestão ineficaz dos recursos humanos pode prejudicar a eficiência organizacional e a sua capacidade para assegurar vantagens competitivas (CHADWICK & DABU, 2009, p. 03).

Nos tempos atuais, a área de Recursos Humanos das empresas estão cada vez mais entendendo que o talento humano é capaz de erguer ou derrubar uma organização. Com essa visão, investem no bem-estar dos

colaboradores, a fim de obter deles maior produtividade e, com isso, mais lucratividade.

Como dito, o departamento de recursos humanos vai além da realização de contratações. A área se responsabiliza pelas melhorias dentro da empresa, tanto para os colaboradores quanto para o público. O RH é responsável pelo relacionamento entre a empresa e o funcionário. É ele quem deve melhorar os resultados da empresa, com base nas pessoas ali selecionadas para tal função, alinhando as políticas de direitos e Recursos Humanos com a estratégia da organização:

As pessoas e as organizações estão engajadas em uma complexa e incessante interação; as pessoas passam a maior parte de seu tempo nas organizações das quais dependem para viver e as organizações são constituídas de pessoas sem as quais não poderiam existir. Sem as pessoas e sem as organizações não haveria a área de RH (CHIAVENATO, 2020, p. 36).

Este setor pode prever o futuro do profissional na empresa, através de seu desempenho e talento no trabalho, fazendo planejamento estratégico e plano de carreira. A avaliação de desempenho é a principal ferramenta de acompanhamento da carreira do colaborador. Para isso, é necessário que se faça e siga um cronograma, a fim de que essas análises não se percam e fiquem sem o retorno esperado.

Para quem tem interesse em trabalhar nessa área, existem diversas oportunidades de trabalho dentro do setor, que, em geral, exigem formação superior. Além do curso tecnológico em recursos humanos, é comum encontrar profissionais com graduação nas áreas de Administração, Psicologia, Pedagogia e Serviço Social.

Mas, também, existem posições para profissionais do Direito, principalmente para atuar no departamento pessoal, lidando com relações trabalhistas e sindicais, e da Medicina, no setor de Saúde e da Segurança. Por conta da complexidade do trabalho, os profissionais em geral costumam se especializar em áreas específicas e se atualizar constantemente.

Por isso, investir em cursos e aprimoramento profissional renova as ideias de atuação da área e reforça as estratégias positivas já aplicadas. Fazer uma gestão de RH eficiente vai muito além de tudo o que foi escrito. Isto é assim, pois não existe estratégia que tenha mais efeito do que o olho no olho.

Uma conversa despreziosa, um sorriso, um abraço, um apoio em momentos difíceis e uma comemoração por objetivos alcançados. Ser Recursos Humanos é, antes de tudo, exercer a empatia, inteligência emocional e muita paixão pela profissão. Sentimentos que nenhuma inteligência artificial consegue reproduzir.

## **RESULTADOS**

De acordo com os dados e informações coletadas para a execução deste trabalho, foi possível observar que o modelo de RH estratégico vem se tornando mais essencial nos âmbitos organizacionais.

Por meio dele é possível realizar um trabalho mútuo entre a empresa e os colaboradores, conseguindo desenvolver os pontos fracos e identificando os pontos fortes, garantindo, assim, o alcance das metas desejadas e buscando aperfeiçoar e capacitar seus colaboradores.

Para que isso ocorra é necessário que a empresa busque estabelecer um elo entre os colaboradores, alinhando seus objetivos ao planejamento estratégico.

É importante que o profissional de RH se sinta motivado e engajado dentro da organização, por isso, é primordial que exista uma comunicação clara e assertiva, em que os colaboradores se sentem importantes para a organização, podendo expressar opiniões sobre a empresa e seus processos, assim como a empresa busca trabalhar mais os pontos necessários junto aos seus colaboradores, via oportunidades de desenvolvimento.

## CONCLUSÕES

A presente pesquisa foi elaborada, a fim de responder ao seu objetivo geral, que propõe correlacionar a Gestão de Recursos Humanos aos resultados globais das empresas. A partir das pesquisas, foi possível chegar à conclusão de que, para que o departamento de recursos humanos garanta resultados e agregue valores a uma empresa, sua gestão deve ser executada estrategicamente, com eficiência, dedicação e eficácia no gerenciamento das transformações e da mudança.

Para isso, é necessário que diversos papéis possam ser desenvolvidos por esse setor e não apenas um exclusivamente, a fim de que sejam atingidos resultados, não somente financeiros e quantitativos, mas também os relacionados aos colaboradores, como atenção e acompanhamento, para que se sintam cada vez mais motivados a alcançar as metas especificadas.

Analisando os impactos nos negócios de uma organização em constante evolução e o valor individual desenvolvido pelas boas práticas e hábitos profissionais. Para isso, foi realizada uma revisão teórica, em que foi evidenciada a progressiva evolução dos conceitos e das práticas dos recursos humanos. Por fim, identificando as práticas e a importância da gestão de recursos humanos na integração entre os setores existentes dentro de uma empresa.

Essa análise foi satisfeita, visto que o Departamento de Recursos Humanos assume, hoje, também, a responsabilidade no planejamento, produção de produtos e serviços, também pela qualidade, vendas e alocação de recursos financeiros. Além disso, esse setor merece atenção em todas as fases de um projeto.

Conclui-se que a evolução do Departamento de Recursos Humanos e seu contexto de atuação atualmente é um dos mais fundamentais parâmetros de sobrevivência às organizações no mercado.

## REFERÊNCIAS

FREITAS, Adriano Ferreira de; CARVALHEDO, Amanda Gomes; FILHO, Érico Colodetti. *A importância dos recursos humanos nas organizações*. Disponível em <https://multivix.edu.br/wp-content/uploads/2021/05/a-importancia-dos-recursos-humanos-nas-organizacoes.pdf>. Acesso 23/02/2022 10h03min.

HALF, Robert. *Gestão de Recursos Humanos: guia completo sobre as melhores práticas*, 15 de janeiro de 2020. Disponível em <https://www.roberthalf.com.br/blog/gestao-de-talentos/gestao-de-recursos-humanos-guia-completo-sobre-melhores-praticas-rc>. Acesso 22/02/2022 20h10min.

SILVA, Raiane Rodrigues da. *A importância do setor recursos humanos no contexto da estratégia da organização*, Orleans, 9 de fevereiro de 2014. Disponível em <http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2015/02/Monografia-RAIANE-RODRIGUES-DA-SILVA.pdf>. Acesso 22/02/2022 18h00min.

TEIXEIRA, Alexandra Fernandes. *A importância dos recursos humanos na qualidade e efeitos no desempenho organizacional*, disponível em [https://ubibliorum.ubi.Pt/bitstream/10400.6/3085/1/Alexandra Teixeira M4566.pdf](https://ubibliorum.ubi.Pt/bitstream/10400.6/3085/1/Alexandra%20Teixeira%20M4566.pdf). Acesso 23/02/2022 11h40min.