

# III SEMANA DO CONHECIMENTO

Marque a opção do tipo de trabalho que está inscrevendo:  
(x) Resumo ( ) Relato de Caso

3 A 7 DE OUTUBRO  
DE 2016

## ESTRUTURA E PLANEJAMENTO DE GESTÃO DE PESSOAS EM INDÚSTRIAS DO NORTE DO RIO GRANDE DO SUL

**AUTORA PRINCIPAL:** Bianca Beitin

**CO-AUTORES:** Alba Valéria Oliveira Ficagna, Anelise Rebelato Mozzato, Elisângela Nicoloso Brandli, Olivo Tiago Giotto.

**ORIENTADORA:** Sibeli Paulon Ferronato

**UNIVERSIDADE:** Universidade de Passo Fundo

### INTRODUÇÃO:

A gestão de pessoas (GP) é a função de atrair, desenvolver e manter pessoas para atingir os objetivos organizacionais. Ela é contingente, situacional e pressupõe perceber as pessoas como parceiras, e não mais como recursos, impulsionando a empresa a estruturar e planejar as ações de GP, que consistem em integrar as políticas/práticas de gestão das pessoas às estratégias de negócio (BOHLANDER; SNELL; SHERMAN, 2005), priorizando o bem estar do ser humano (CHIVA, 2014).

O foco do estudo são indústrias da norte do RS pelo grau de importância que esse setor possui. Segundo a FIERGS (2014), a economia gaúcha se destaca pela forte presença deste setor, com polos bastante desenvolvidos. Em cada região, os setores movimentam diferentes cadeias produtivas, e na região norte, tem-se agricultura, avicultura, suinocultura, alimentícia e metal-mecânica.

Dessa forma, tem-se como objetivo descrever o perfil das indústrias do norte do RS e analisar como estas estruturam e planejam as práticas de GP.

### DESENVOLVIMENTO:

Neste estudo, realizou-se uma pesquisa descritiva, com abordagem quantitativa, constituindo-se em um estudo de múltiplos casos. A coleta de dados ocorreu por meio de um questionário padronizado respondido pelos profissionais da área de GP (gerentes, analistas e psicólogos). A área de abrangência do estudo foi a região norte do Rio Grande do Sul e a amostra foi não-probabilística e por acessibilidade, somando um total de 18 indústrias, de médio e grande porte (ou seja, acima de 100 funcionários, segundo classificação do SEBRAE).

Após a coleta de dados, os mesmos foram tabulados e analisados por meio da estatística descritiva. Os dados aqui apresentados são resultados parciais do Projeto Institucionalizado na Universidade de Passo Fundo, denominado Práticas de Gestão de Pessoas em indústrias da região norte do Rio Grande do Sul.

O setor de GP precisa se preparar mais para enfrentar os desafios, bem como definir alternativas para assegurar o desenvolvimento e permanência da empresa no mercado. Segundo Orlickas (1998), para se minimizar possíveis perdas, a empresa deve adotar estratégias como desburocratizar o sistema de administração de pessoal, estabelecer políticas e metas para o setor segundo as necessidades da empresa e dos funcionários, facilitar a tomada de decisão através da otimização dos processos, obter o comprometimento dos funcionários com os resultados e investir nas pessoas.

# III SEMANA DO CONHECIMENTO

3 a 7 DE OUTUBRO  
DE 2016

No que tange aos resultados, identificou-se que as dezoito empresas pesquisadas são de diferentes setores de atuação: oito metal mecânico, cinco alimentação e bebidas, uma confecção, uma biocombustível e agronegócio, uma moveleiro, uma cosmético e uma infraestrutura. Elas apresentam em média trinta e quatro anos de existência, nove delas possuem atuação internacional, e para oito empresas há previsão de faturamento de mais de trezentos milhões de reais em dois mil e dezesseis.

Em relação a estrutura de GP, 15 empresas possuem atividades de gestão de pessoas terceirizadas, principalmente segurança e medicina do trabalho, treinamento e folha de pagamento. A grande maioria (16) possui estrutura formal de GP (setor específico no organograma da empresa). No que tange a responsabilidade de atuação da área, 17 desenvolvem as atividades de registro e contratação, recrutamento e seleção e departamento de pessoal.

Sobre o planejamento, 16 delas possui planejamento estratégico de GP, sendo os principais aspectos contemplados: provisão (recrutamento e seleção), treinamento e desenvolvimento, e remuneração. Por fim, 14 empresas acompanham indicadores de desempenho de GP, dentre os quais, principalmente, rotatividade, absenteísmo e treinamento.

Dessa forma, entende-se que as indústrias pesquisadas possuem estrutura formal e planejam gestão de pessoas. Entretanto, ainda precisam evoluir no sentido proposto por Wood jr., Tonelli e Cooke (2012) e Chiva (2014), voltando a primazia para o ser humano e suas reais necessidades.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS:

Portanto, as indústrias pesquisadas possuem estrutura formal e planejam gestão de pessoas com foco nos processos de provimento, treinamento e desenvolvimento, e remuneração. Estes são considerados básicos para atrair e manter os funcionários comprometidos com os objetivos organizacionais, entretanto, falta a identificação crítica de "problemas" reais que pautem as ações em valores humanistas.

## REFERÊNCIAS

BOHLANDER, G.; SNELL, S.; SHERMAN, A. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

CHIVA, R. *The common welfare human resource management system*, *Personnel Review*, v.43, i. 6, p. 937 - 956, 2014.

FIERGS. **Panorama industrial do Rio Grande do Sul**. Disponível em: [http://www.fiergs.org.br/entidades\\_fiergs.asp?idArea=12&idSubMenu=13&idSubSubMenu=977](http://www.fiergs.org.br/entidades_fiergs.asp?idArea=12&idSubMenu=13&idSubSubMenu=977). Acesso em: 04 nov, 2014.

ORLICKAS, E. **Consultoria interna de recursos humanos: conceito, cases e estratégias**. São Paulo: Makron Books, 1998.

WOOD JR. T.; TONELLI, M.J.; COOKE, B. Para onde vai a Gestão de pessoas? *GV Executivo*, v. 11, n. 2, Jul/Dez, 2012.

NÚMERO DA APROVAÇÃO CEP OU CEUA: 1080277