



## UNIVERSIDADE EM TRANSFORMAÇÃO: INTEGRALIZANDO SABERES E EXPERIÊNCIAS

2 A 6 DE SETEMBRO/2019



Marque a opção do tipo de trabalho que está inscrevendo:

Resumo       Relato de Experiência       Relato de Caso

### GESTÃO DE PESSOAS: UM ESTUDO DAS PRÁTICAS DESENVOLVIDAS PELO SENAC SC

**AUTOR PRINCIPAL:** Dian Carla Bombazaro

**CO-AUTORES:**

**ORIENTADOR:** Profa. Dra. Denize Grzybovski

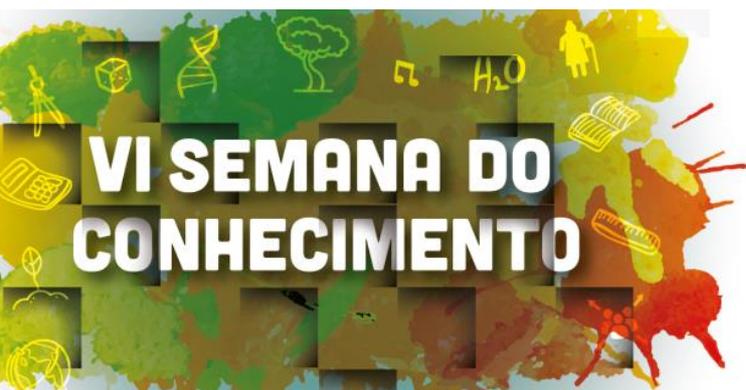
**UNIVERSIDADE:** Universidade de Passo Fundo.

### INTRODUÇÃO

Historicamente, as pessoas eram vistas pelas organizações como um insumo, ou seja, como um recurso a ser administrado. Contrapondo a essa realidade, as organizações sofreram grande pressão em favor da mudança de suas práticas e na concepção das pessoas no trabalho (DUTRA; DUTRA; DUTRA, 2017). A gestão de pessoas é uma função gerencial relevante para o crescimento e desenvolvimento das organizações (GIL, 2016), o que implica na revisão das práticas em razão das questões de contexto, tendo em vista que a sociedade é dinâmica e cabe aos gestores anteverem as transformações que ocorrerão no ambiente das empresas (TACHIZAWA; FERREIRA; FORTUNA, 2006). O contexto atual exige das organizações flexibilidade na estrutura, contemplar a diversidade no processo de interação social e outras (TACHIZAWA; FERREIRA; FORTUNA, 2006). Neste contexto, refletir a respeito das práticas desenvolvidas pela área de gestão de pessoas pelo Senac SC é o objetivo deste estudo.

### DESENVOLVIMENTO:

Gestão de pessoas é um processo administrativo cujo gestor é responsável em apoiar os gestores de outras áreas funcionais por meio da identificação de pessoas competentes para o exercício das funções requeridas para cada cargo, bem como



## UNIVERSIDADE EM TRANSFORMAÇÃO: INTEGRALIZANDO SABERES E EXPERIÊNCIAS

2 A 6 DE SETEMBRO/2019



mante-las vinculadas e atreladas às estratégias organizacionais (TACHIZAWA; FERREIRA; FORTUNA, 2006). O embasamento para esse entendimento está no reconhecimento de que o capital intelectual constitui um dos mais importantes fatores para determinar o sucesso nos negócios, o qual é formado pelo conhecimento organizacional, sendo as pessoas concebidas como detentoras do patrimônio imaterial, pelo potencial de gerar conhecimento e inovação (GIL, 2016). Por conseguinte, o sucesso das empresas depende da capacidade de seus membros, bem como da tecnologia, da inovação gerada e dos recursos financeiros decorrentes de suas atividades (ALBUQUERQUE, 1992). Neste contexto, empresas continuamente estão revendo suas práticas de gestão dos recursos humanos (ALBUQUERQUE, 1992) para gestão de pessoas, devido o papel estratégico que as pessoas assumiram nas organizações. A gestão de pessoas passou por várias transformações ao longo do século XX, e isso possibilitou que as empresas repensassem estratégias que contribuíssem com o bem-estar, motivação, satisfação e engajamento dos funcionários nas organizações. Fiuza (2010) destaca a importância da valorização de pessoas e manutenção de talentos entusiasmados e comprometidos com o trabalho, cujos resultados se traduzem em menores índices de rotatividade e menores custos de recrutamento, seleção e treinamento; a permanência dos funcionários que conhecem suas funções, mas também seus colegas, a organização e seus valores, produtos/serviços/clientes. Neste sentido, o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac) no estado de Santa Catarina, uma IES de Direito Privado e sem fins lucrativos administrada pela Confederação Nacional do Comércio (CNC), está atenta a mudanças na forma de gerir pessoas. Frente a esse novo cenário, a Diretoria de Recursos Humanos (DRH) do Senac/SC é responsável pelo desenvolvimento de estratégias de gestão de pessoas à missão organizacional, entre outras atividades executivas da área, cujo objetivo é verificar a percepção dos colaboradores sobre o ambiente de trabalho.

### CONSIDERAÇÕES FINAIS:

Entre as práticas de gestão de pessoas implementadas pela DRH do Senac/DR-SC estão a pesquisa de clima organizacional e sua gestão, o programa de desenvolvimento de líderes, bem como os programas “Senac viver bem”, “educação corporativa” e o “Senac qualidade de vida”. As referidas práticas estão centradas na qualidade dos serviços prestados, nos “preceitos de liderança, de constância de propósitos, da valorização de pessoas e de visão de futuro”.



## UNIVERSIDADE EM TRANSFORMAÇÃO: INTEGRALIZANDO SABERES E EXPERIÊNCIAS

2 A 6 DE SETEMBRO/2019



### REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão. Competitividade e recursos humanos. Revista de Administração, v. 27, n. 4, p. 16-29, 1992.

DUTRA, Joel Souza; DUTRA Tatiana Almendra; DUTRA, Gabriela Almendra. Gestão de pessoas: realidade atual e desafios futuros. São Paulo: Atlas, 2017.

FIUZA, Gisela Demo. Políticas de gestão de pessoas, valores pessoais e justiça organizacional. Revista de Administração Mackenzie, v. 11, n. 5, p. 55-81, out. 2010.

GIL, Antonio Carlos. Gestão de pessoas: enfoque nos papéis estratégicos. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, Victor Claudio Paradela; FORTUNA, Antônio Alfredo Mello. Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. 5.ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

**NÚMERO DA APROVAÇÃO CEP OU CEUA (para trabalhos de pesquisa):** Número da aprovação. SOMENTE TRABALHOS DE PESQUISA

### ANEXOS

Aqui poderá ser apresentada **somente UMA página com anexos** (figuras e/ou tabelas), se necessário.