



**INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO SOL NASCENTE
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS**

**SECTOR DE CIÊNCIAS ECONÓMICAS E EMPRESARIAIS
LICENCIATURA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

SEMINÁRIO DE INVESTIGAÇÃO

**A IMPORTÂNCIA DAS ESTRATÉGIAS DE RECURSOS
HUMANOS PARA O CRESCIMENTO ORGANIZACIONAL**

AUTOR: LUCIANO ABRANTES JOAQUIM

DOCENTE: ELISEU CHIPACO, PhD

HUAMBO, 2025

A IMPORTÂNCIA DAS ESTRATÉGIAS DE RECURSOS HUMANOS PARA O CRESCIMENTO ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO DE CASO DA TCHAPESSECA LTDA.

Luciano Abrantes Joaquim¹-ISPSN

RESUMO

Este estudo analisou a importância das estratégias de recursos humanos para o crescimento das organizações, como requisito para a submissão do Trabalho de Conclusão de Curso, no curso de Gestão de Recursos Humanos do Instituto Superior Politécnico Sol Nascente. O objectivo foi demonstrar como o modelo estratégico de gestão resultava em ganhos positivos para a empresa e agregava valor aos empregados. Para tal, a pesquisa partiu do seguinte problema: "Como as estratégias de recursos humanos podiam contribuir para o crescimento organizacional da Tchapesseca Ltda?". O objectivo geral foi investigar a importância das estratégias de recursos humanos para o crescimento organizacional e identificar as principais estratégias capazes de impulsionar esse crescimento. Para responder à questão inicial, o estudo buscou responder às seguintes perguntas: "Quais eram as principais estratégias de recursos humanos que podiam impulsionar o crescimento da organização?", "Como as estratégias de recursos humanos podiam ser alinhadas aos objectivos organizacionais para impulsionar o crescimento?" e "Quais eram os principais desafios e oportunidades enfrentados pelas organizações ao implementar estratégias de recursos humanos para impulsionar o crescimento organizacional?". Para o levantamento de dados, o autor utilizou o método de pesquisa bibliográfica integrativa e uma pesquisa exploratória, o que permitiu compreender o contexto da importância das estratégias de Recursos Humanos e seus resultados positivos nas organizações. Ao final, concluiu-se que as estratégias adotadas pelos recursos humanos eram de suma importância para o crescimento tanto da organização quanto de seus colaboradores.

Palavras-chave: Gestão de Recursos Humanos. Estratégias. Crescimento Organizacional.

ABSTRACT

his study analyzed the importance of human resource strategies for organizational growth, as a requirement for the submission of the Course Completion Work, in the Human Resource Management course at the Instituto Superior Politécnico Sol Nascente. The objective was to demonstrate how the strategic management model resulted in positive gains for the company and added value to employees. For this purpose, the research began with the following problem: "How could human resource strategies contribute to the organizational growth of Tchapesseca Ltda?". The general objective was to investigate the importance of human resource strategies for organizational growth and to identify the main strategies capable of driving this growth. To answer the initial question, the study sought to answer the following questions: "What were the main human resource strategies that could drive the organization's growth?", "How could human resource strategies be aligned with organizational objectives to drive growth?" and "What were the main challenges and opportunities faced by organizations when implementing human resource strategies to drive organizational growth?". For data collection, the author used the integrative bibliographic research method and an exploratory research, which allowed understanding the context of the importance of Human Resources strategies and their positive results in organizations. In the end, it was concluded that the strategies adopted by human resources were of utmost importance for the growth of both the organization and its employees.

Keywords: Human Resource Management. Strategies. Organizational Growth

¹ Estudante finalista no curso de licenciatura em Gestão de Recursos Humanos pelo Instituto Superior Politécnico Sol Nascente, ano letivo 2024/2025

1 INTRODUÇÃO

No cenário empresarial contemporâneo, marcado pela crescente complexidade e dinamismo, as organizações enfrentam desafios significativos para manterem sua competitividade e alcançarem o sucesso.

Nesse contexto, a gestão de recursos humanos emerge como um pilar fundamental, visto que os colaboradores são considerados um dos principais activos de qualquer organização. A forma como as empresas gerenciam seu capital humano impacta directamente seu desempenho e crescimento. A gestão de recursos humanos abrange um conjunto de processos e práticas essenciais para atrair, reter e desenvolver talentos, assegurando que estes estejam alinhados aos objectivos estratégicos da organização.

As estratégias de recursos humanos são, portanto, cruciais para impulsionar o crescimento organizacional, capacitando as empresas a serem mais ágeis, inovadoras e competitivas. As organizações frequentemente se deparam com desafios como a gestão da diversidade, a retenção de talentos, a gestão do desempenho e a adaptação contínua às mudanças do mercado.

Diante das constantes transformações no ambiente corporativa, o sector de recursos humanos deve actuar de forma inovadora, não apenas buscando resultados e metas, mas também atendendo às expectativas da empresa e de seus colaboradores. Nesse sentido, o recurso humano assume um papel activo na promoção de estratégias necessárias e na interface com as demais áreas (Barbosa, 2018).

Para a elaboração deste trabalho, o autor buscou compreender o papel dos recursos humanos em diferentes organizações, baseando-se em experiências prévias em empresas que adotavam modelos de recursos humanos mais tradicionais, focado em procedimentos administrativo e operacionais e, em contraste, na vivência em um sector estratégico, que além das funções básicas, procurava compreender os processos organizacionais da empresa como um todo.

O alinhamento das estratégias de recursos humanos aos objectivos organizacionais, é indispensável, exigindo uma compreensão aprofundada das necessidades e prioridades da organização (Chiavenato 2014, p. 114).

Diante disso, esta pesquisa investiga a importância das estratégias de recursos humanos para o crescimento organizacional.

Especificamente, a questão central que se pretende responder é: Como as estratégias de recursos humanos podem contribuir para o crescimento organizacional da Tchapesseca Lda? Para dar respostas a questão de partida levamento as seguintes questões de investigação: Quais são as principais estratégias de recursos humanos que podem impulsionar o crescimento da organização?; Como as estratégias de recursos humanos podem ser alinhadas com os objectivos organizacional para impulsionar o crescimento?; Quais os principais desafios e oportunidades que as organizações enfrentam ao implementar estratégias de recursos humanos para impulsionar o crescimento organizacional?

Para alcançar os objectivos pretendidos, serão analisadas as principais estratégias de recursos humanos capazes impulsionar o crescimento organizacional, bem como os desafios e oportunidades inerentes à sua implementação. A relevância desta pesquisa reside na capacidade de fornecer melhorias valiosos para profissionais de recursos humanos e gestores que buscam promover o crescimento em suas organizações.

O objectivo geral desta pesquisa é investigar a importancia das estratégias de recursos humanoos para o crescimento organizacional e identificar as principais estratégias capazes de impulsionar esse crescimento. Para completar o alcance dos objectivos foram formulados os seguintes objectivos específicos: Identificar as principais estratégias de recursos humanos que podem impulsionar o crescimento organizacional; Analisar como as estratégias de recursos huamnos pode ser alinhadas com os objectivos organizacionais para impulsionar o crescimento; e desenvolver estratégias para medir e avaliar a eficácia das estratégias de recursos humanos na promoção do crescimento organizacional.

Quando o profissional da área atua com base nesses preceitos, a força de trabalho prospera, elevando a produtividade da organização, aprimorando as modalidades gerenciais e transformando o ambiente de trabalho em um local de desenvolvimento de carreiras promissoras (Oliveira & Honório, 2020).

Para o levantamento de dados, o autor utilizou o método de pesquisa bibliográfica integrativa e uma pesquisa exploratória, permitindo conhecer o contexto das estratégias de Recursos Humanos e como elas contribuem para o desenvolvimento das organizações.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Breve historial

Para compreender a história dos recursos humanos, é possível falar um pouco sobre as mudanças e transformações do mesmo ao longo do tempo. Algumas organizações, até pouco tempo atrás, falavam apenas em relações industriais, que trata-se de uma visão mais burocratizada, que ocorre desde o final revolução industrial, e o seu auge foi na década de 1950 (Albuquerque & Leite, 2009). Para outras organizações, a administração de recursos humanos possuía uma visão mais dinâmica que permaneceu até 1990, os autores ainda citam que em uma empresa mais estruturada, fala-se de administração de pessoas, que busca compreender os seres humanos, suas habilidades e capacidades intelectuais, assim, administração de recursos humanos nas empresas passou por diferentes etapas que foram associadas a três importantes eras: Industrialização clássica (1900-1950), Neoclássica (1950-1990) e a era da infirmação (após 1990).

2.1. Conceitos

A gestão de recursos humanos é a função que visa gerenciar os recursos humanos de uma organização, de forma a alcançar os objectivos organizacionais.

Chiavenato (2020), define a gestão de recursos humanos como um conjunto de políticas, práticas e procedimentos que visam gerenciar os recursos humanos de uma organização, de forma a alcançar as metas organizacionais.

Dessler (2019, p.85) define que a gestão de recursos humanos é a função que visa gerenciar os recursos humanos de uma organização, de forma a maximizar a produtividade e a eficiência. A gestão é a função que visa gerenciar as pessoas em uma organização, de forma a alcançar os objectivos.

A gestão de recursos é definida segundo Da Silva et al. (2022) como o processo de gerir pessoas em organizações de forma estruturada e exaustiva, incluindo todas as técnicas utilizadas para manter o pessoal actualizado, qualificado e alinhado com as expectativas. Este processo sendo o autor, engloba um conjunto de actividades interligadas tais como o recrutamento e seleção, alocação, treino e desenvolvimento, avaliação de desempenho, compensação e benefícios cuja finalidade é assegurar tanto a eficácia organizacional quanto a adequação das capacidades humanas às dinâmicas do meio (Da Silva et al. 2022).

2.2 Gestão de pessoas

A gestão de pessoas é uma área estratégica e essencial para as organizações contemporâneas, encarregadas de administrar o capital humano com foco no desenvolvimento, engajamento e alinhamento dos colaboradores aos objetivos da empresa.

Conforme Sólides (2025), “ a gestão de pessoas é a estratégia de uma empresa para administrar e desenvolver seu capital humano”, onde o principal objecto é promover o bem-estar, a motivação e o crescimento profissional dos colaboradores, impactando positivamente no desempenho organizacional.

Em estudos empíricos, reforçam a importância do gestor de pessoas tendo habilidades técnicas aliadas ao conhecimento conceitual para uma visão ampla da organização. Eles ressaltam que “gestores devem possuir conhecimento e agilidade na execução das actividades, sem negligenciar a capacidade de visão organizacional e domínio de idéias e abstracção”(Santos et al., 2023, p. 389).

De acordo com Santos et al(2023), o gestor de pessoas não deve limitar-se às tarefas administrativas, mas deve actuar como agente estratégico para promover o desenvolvimento humano e organizacional. Isso reforça a tendência contemporânea da gestão de pessoas se consolidar como disciplina fundamental para o crescimento sustentável das empresas.

O fenômeno da globalização, marcado por um cenário econômico de intensa competitividade, transformações rápidas e exigências crescentes do mercado, impõe um ritmo dinâmico e implacável às organizações em escala global. Para sobreviver e prosperar nesse cenário, países, organizações e economias precisam rever seus padrões, reestruturar suas estratégias e adoptar práticas que promovam maior eficiência e resiliência.

Nesse sentido, a gestão de pessoas emerge como um pilar estratégico essencial, uma vez que o capital humano é reconhecido como um dos principais diferenciais competitivos em um mercado globalizado (Chiavenato, 2017, p.45).

Chiavenato (2017) reafirma que:

A gestão de pessoas é um processo estratégico que vai além da administração de recursos humanos, pois busca integrar as necessidades individuais dos colaboradores com as metas organizacionais, criando uma relação sinérgica que beneficia ambas as partes (Chiavenato, 2017, p. 48).

2.2.1 A Importância Estratégica da Gestão de Pessoas.

No contexto actual, a gestão de pessoas eficaz de talentos é amplamente reconhecida como um factor determinante para o sucesso organizacional.

Becker e Huselid (2017, p. 72) destacam que:

Organizações que investem de forma estratégica no desenvolvimento de suas equipes, conseguem alcançar uma vantagem competitiva sustentável. Esses autores argumentam, que o capital humano, quando bem gerido, torna-se um activo intangível que impulsiona a motivação, a produtividade e a capacidade de adaptação das empresas às mudanças do mercado. A gestão de pessoas, portanto, não se limita a processos administrativos, mas actua como um motor de transformação organizacional, alinhado competências individuais às estratégias corporativas.

Além disso, Gil (2014, p.25) reforça que a gestão de pessoas desempenha um papel crucial na construção de uma cultura organizacional sólida, capaz de promover a motivação e o comprometimento dos colaboradores. Para esse autor, a criação de um ambiente de trabalho que estimule a criatividade, a colaboração e o senso de pertencimento é essencial para que as organizações enfrentem os desafios impostos pela globalização.

Nesse sentido, práticas como o desenvolvimento de liderança, a implementação de programas de capacitação contínua e a promoção de uma comunicação transparente são fundamentais para o fortalecimento das relações entre a organização e seus colaboradores. Outro aspecto relevante é a necessidade de adaptar a gestão de pessoas às particularidades de um mercado globalizado.

De acordo com Fischer (2018, p.112), as organizações que operam em contextos internacionais devem considerar diversidade cultural, as diferentes legislações trabalhistas e as expectativas variadas dos colaboradores em diferentes regiões. Essa adaptação exige uma abordagem flexível e estratégica, que combine políticas globais práticas locais, garantindo a coesão organizacional sem desrespeitar as especificidades culturais de cada ambiente.

Segundo Chiavenato (2020), a gestão de estratégica de pessoas é essencial para alinhar o capital humano aos objectivos organizacionais, promovendo um ambiente de trabalho produtivo, motivador e inovador. Ele defende que as pessoas são o principal activo das empresas e que sua gestão deve ser integrada à estratégia corporativa para gerar resultados sustentáveis.

2.2.3 Práticas de Gestão de pessoas na dinamica actual

A gestão eficaz de pessoas, em um cenário empresarial cada vez mais complexo e competitivo, demanda a aplicação de um conjunto estratégico e integrado de práticas.

Autores como Chiavenato (2020) destacam que as pessoas deixaram de apenas recursos operacionais para se tornarem agentes estratégicos do sucesso organizacional. Nesse sentido, a gestão de pessoas deve promover políticas que estimulem o engajamento, a inovação e a retenção de talentos. A valorização do colaborador como sujeito activo e criativo é essencial para enfretar os desafio da competitividade e da sustentabilidade empresarial.

“As pessoas são o diferencial competitivo das organizações modernas. Sua gestão deve ser estratégica, voltada para resultados e para o desenvolvimento contínuo” (Chiavenato, 2020, p.45).

Segundo Dutra, Dutra e Dutra (2017), as práticas de gestão de pessoas devem conciliar as expectativas dos indivíduos com os objectivos organizacionais. Isso inclui acções como recrutamento baseado em competências, programas de desenvolvimento contínuo, gestão por desempenho, políticas de diversidade e inclusão, além da promoção de ambientes saudáveis e colaborativos.

Além disso, estudos recentes apontam para a crescente adopção de tecnologias digitais na gestão de pessoas, como plataformas de recursos humanos basedas em inteligência artificial, sistemas de análise de pessoas e ferramentas de gestão remota (Fischer, 2015; Souza & Pixoto, 2013). Essas práticas ampliam a capacidade de análise e tomada de decisão, mas também exigem atenção ética e sensibilidade humana.

Uma revisão sitemática realizada por Silva et al. (2022) identificou fragilidades teóricas e operacionais nas práticas de gestão de pessoas em alguns países. Os autores apontam a predominância de métodos quantitativos e a escassez de estudos que investiguem as relações sistémicas entre práticas de gestão de pessoas e variáveis organizacionais como bem-estar, inovação e desempenho. “Há uma carência de perspectivas teóricas claras e coerência nas definições conceituais das práticas de gestão de pessoas, o que compromete a consolidação científica da área”(Silva et al., 2022, p. 228).

Diante da complexidade da dinâmica actual, torna-se imperativo que as organizações adotem práticas de gestão de pessoas que sejam ao mesmo tempo estratégicas, humanizadas e sustentáveis.

2.3 Alinhamento entre estratégias de RH e objectivos organizacionais

O alinhamento entre estratégias de Recursos Humanos (RH) e objectivos organizacionais é fundamental para impulsionar o crescimento organizacional.

Segundo Chiavenato (2020), a gestão de pessoas deve ser concebida como uma função estratégica, capaz de influenciar directamente os rumos da organização. O autor defende que o alinhamento entre as estratégias de e os objectivos organizacionais ocorre quando práticas de recrutamento, desenvolvimento, avaliação e retenção de talentos estão conectados às metas institucionais, promovendo sinergia entre o desempenho individual e colectivo.

Dessler (2019) destaca que:

A importância do alinhamento entre estratégias de recursos humanos e objectivos organizacionais, afirmando que a gestão de recursos humanos deve ser integrada à estratégia organizacional para garantir que os recursos humanos utilizados sejam eficientes (Dessler, 2019, p. 10).

Ainda de acordo com Dessler (2019, p.129), para alinhar as estratégias de recursos humanos com os objectivos, é importante considerar os seguintes passos:

- Definir os objectivos organizacionais: Estabelecer metas claras e específicas para a organização;
- Desenvolver estratégias de recursos humanos: Criar planos de acção para alcançar os objectivos organizacionais;
- Alinhar as estratégias de recursos humanos com os objectivos: Garantir que as estratégias de recursos humanos estejam alinhadas com os objectivos organizacionais;
- Monitorar e avaliar: Acompanhar e avaliar o desempenho das estratégias de recursos humanos e fazer ajustes com os objectivos.

2.3.1 Desafios e Oportunidades na Gestão de Pessoas

A gestão de pessoas, enquanto função estratégica das organizações, enfrenta uma série de desafios e oportunidades que reflectem as transformações sociais, tecnológicas e económicas do século XXI. Em um contexto marcado pela volatilidade, incerteza, complexidade e ambiguidade, os gestores de recursos humanos precisam reinventar práticas, modelos e abordagens para atrair, desenvolver e reter talentos de forma eficaz e sustentável.

Para Vergara (2019, p. 89), a retenção de talentos em um mercado altamente competitivo é um dos maiores desafios enfrentados pelas organizações.

Entre os principais desafios enfrentados pela gestão de pessoas, destaca-se a necessidade de adaptação às mudanças tecnológicas, especialmente no que diz respeito à digitalização dos processos de recursos humanos e à integração de ferramentas de inteligência artificial.

Segundo Chiavenato (2020), a transformação digital exige uma nova mentalidade dos gestores, que devem conciliar eficiência operacional com sensibilidade humana.

Essas tecnologias facilitam a integração dos colaboradores distribuídos globalmente, promovendo a colaboração e o compartilhamento de conhecimentos entre profissionais de diferentes regiões (Dessler, 2020, p.156). Além disso, a gestão de pessoas pode se beneficiar da crescente valorização da diversidade e da inclusão.

Para Vergara (2019, p. 89), a retenção de talentos em um mercado altamente competitivo é um dos maiores desafios enfrentados pelas organizações.

A alta rotatividade de colaboradores, especialmente de profissionais qualificados, pode gerar custos significativos e impactar negativamente a continuidade dos projetos organizacionais. Por outro, a globalização oferece oportunidades para a gestão de pessoas. O avanço das tecnologias de informação e comunicação permite a implementação de ferramentas inovadoras, como plataformas de gestão de talentos, sistemas de aprendizado online e soluções de trabalho remoto.

Segundo Bohlander e Snell (2017, p.203), organizações que promovem a diversidade em suas equipes tendem a ser mais inovadoras e resilientes, pois conseguem incorporar diferentes perspectivas e abordagens na resolução de problemas. Assim, a gestão de pessoas deve priorizar a criação de políticas que incentivem a inclusão, eliminem barreiras e promovam um ambiente de trabalho equitativo.

2.4 Cultura Organizacional

Shein (2010, p.17), descreve como “um padrão de suposições básicas inventadas, descobertas ou desenvolvidas por um dado grupo à medida que ele aprendeu a lidar com seus problemas de adaptação externa e intergração interna, que funcionou bem o suficiente para ser considerado válido e, portanto, para ser ensinado a novos membros como a maneira correcta de perceber, pensar e sentir em relação a esses problemas”.

A importância da cultura organizacional transcende a definição, ela não apenas influencia directamente o comportamento e a motivação dos colaboradores, mas também define a identidade e imagem que a organização projecta para o mundo. Além disso, uma cultura bem definida e positiva é fundamental para criar um ambiente de trabalho positivo e produtivo, que por sua vez contribui significativamente para a retenção de talentos e para a redução da rotatividade de pessoal.

Segundo Chiavenato (2014), o clima organizacional é um reflexo da cultura vigente, sendo influenciado por factores como estilo de liderança, políticas de reconhecimento, comunicação interna e oportunidades de desenvolvimento. Uma cultura que valoriza a transparência, a colaboração e o respeito tende a gerar um clima positivo, caracterizado por relações interpessoais saudáveis, baixo índice de conflitos e elevado comprometimento dos colaboradores.

Segundo Palma Vaz (2023), a cultura organizacional exerce efeitos directos e indirectos sobre o desempenho organizacional, sendo mediada pelas práticas de gestão de recursos humanos. Em sua pesquisa com 561 colaboradores de diversas organizações portuguesas, a autora utilizou escalas validadas.

Complementarmente, Azevedo e Salomão (2022) destacam que o clima organizacional, enquanto percepção colectiva do ambiente de trabalho, é profundamente influenciado pela cultura vigente. Os autores argumentam que culturas que promovam respeito, colaboração e reconhecimento tendem a gerar climas positivos, favorecendo a motivação, o engajamento e a produtividade dos colaboradores.

Essa perspectiva é corroborada por estudos que relacionam culturas fortes e coerentes com melhores indicadores de desempenho financeiro, inovação e retenção de talentos.

2.4.1 Tipos e componentes da cultura organizacional:

A cultura organizacional é fundamental para o crescimento organizacional, pois é o conjunto de valores, crenças e práticas que definem a identidade de uma organização. De acordo com Robbins (2019, p.520), “a cultura organizacional é um sistema de significados compartilhados que os membros de uma organização têm em comum”. Isso implica que a cultura organizacional pode influenciar o comportamento dos membros da organização e afectar a produtividade e a satisfação no trabalho.

Existem vários tipos de cultura organizacional, cada um com suas características e componentes específicos. Segundo Robbins (2019, p.622), os principais tipos de cultura organizacional são:

Cultura burocrática: enfatiza a hierarquia e a autoridade. Nesse tipo de cultura, a tomada de decisão é centralizada e a comunicação é formal e estruturada.

Cultura inovadora: enfatiza a criatividade e a inovação. Nesse tipo de cultura, a organização valoriza a experimentação e a tomada de riscos, e os funcionários são incentivados a pensar de forma criativa e a desenvolver novas ideias.

Cultura colaborativa: enfatiza a competição e o desempenho. Nesse tipo de cultura, a organização valoriza a colaboração e a comunicação aberta entre os funcionários, e os projectos são desenvolvidos em equipa.

Cultura Competitiva: enfatiza a competição e o desempenho. Nesse tipo de cultura, a organização valoriza a competição e o desempenho individual, e os funcionários são incentivados a alcançar metas e objectivos específicos.

Chiavenato (2020) também destaca a importância da cultura organizacional, afirmando que a cultura organizacional pode influenciar o comportamento dos colaboradores e impactar o crescimento organizacional.

2.5 Motivação e Engajamento.

A motivação é o processo que impulsiona os indivíduos a alcançar seus objetivos e realizar suas tarefas com entusiasmo e dedicação. O engajamento é o estado de estar completamente envolvido e comprometido com uma atividade ou tarefa.

De acordo com Dessler (2019), a motivação é o processo de inspirar os colaboradores a alcançar os objetivos organizacionais. O autor aqui destaca alguns fatores que influenciam no engajamento dos colaboradores os seguintes:

Melhoria na produtividade e no desempenho; aumento na satisfação e motivação; redução na rotatividade do pessoal e os custos associados e melhora a qualidade do trabalho e a inovação.

Estabelecer metas claras e alcançáveis e oferecer oportunidades de desenvolvimento e crescimento que ajudem a reconhecer e recompensar o trabalho bem feito, mas também fomentar uma cultura organizacional positiva e de apoio e ao mesmo tempo proporcionar autonomia e liberdade para tomar decisões.

De acordo com Chiavenato (2020), a motivação e o engajamento podem trazer benefícios para as organizações da seguinte forma:

Melhoria da produtividade; aumento da satisfação e da motivação; redução da rotatividade de pessoal e dos custos associados; melhoria da qualidade do trabalho e da inovação; aumento da competitividade e do sucesso; desafios da motivação e do engajamento.

Robbins (2019) também destaca a importância da motivação e do engajamento, afirmando que os colaboradores motivados e engajados são mais produtivos e eficazes e recomenda algumas estratégias de recursos humanos que podem ser usadas para motivar e engajar os colaboradores, incluindo: reconhecimento e recompensa, oportunidades de desenvolvimento, comunicação interna e gestão de desempenho.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.

Este estudo teve como finalidade realizar uma pesquisa básica, uma vez que buscou utilizar o conhecimento fundamental para abordar e potencialmente resolver problemas práticos relacionados à gestão de recursos humanos. Para uma melhor abordagem dos objectivos e apreciação desta pesquisa, ela é classificada como pesquisa exploratória.

3.1 Tipo de pesquisa

Visa proporcionar maior familiaridade com o problema e torna-lo explícito ou de construir hipóteses. Evolve levantamento bibliográfico; entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; análise de exemplos que estimulem a compreensão. Assume, em geral, as formas de pesquisas bibliográficas e estudos de caso (Gil, 2009).

Este estudo empregou a pesquisa bibliográfica no momento que se fez uso de materiais já elaborados, como livros, artigos científicos, revistas, documentos eletrônicos e enciclopédias. Isso permitiu a busca e alocação de conhecimento sobre a importância dos recursos humanos, correlacionando tal conhecimento com abordagens já trabalhadas por outros autores.

3.2. Abordagem da Pesquisa

A pesquisa adopta uma abordagem mista (qualitativa e quantitativa).

A abordagem qualitativa partiu de entendimento que existe uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objectivo e a objectividade do sujeito que não pode ser totalmente traduzido em números.

A interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados são básicas nesse processo.

O ambiente natural foi a fonte directa para coleta de dados, e o pesquisador actuou como instrumento-chave.

A análise foi realizada de forma indutiva, focando no processo e em seu significado (José, 2016). A abordagem quantitativa foi empregada para coletar dados numéricos que permitiram a mensuração de percepção e opiniões, complementando a profundidade da análise qualitativa com uma visão mais abrangente e estruturada das respostas dos participantes.

3.3. Abrangência da Pesquisa

A abrangência da pesquisa é de monodisciplinar, concentrando-se na apresentação das evidências encontradas na literatura e nos dados coletados dentro de uma única área de conhecimento: a gestão de recursos humanos (Aguilar, p. 14).

3.4 Método de coleta de dados

Para o levantamento e processamento dos dados, foi utilizado o método de inquérito por questionários. Os questionários foram aplicados a 11 colaboradores. Para as perguntas fechadas (pouco provável) e 10 (extremamente provável). Os participantes assinalaram com “X” a opção que melhor representava sua percepção. Essa escala permitiu capturar a intensidade das opiniões e percepções dos respondentes. Os questionários foram aplicados aos colaboradores da empresa Tchapeseca Lda de forma presencial.

3.5 Análise e processamento dos dados

Os dados coletados, tanto quantitativos quanto qualitativos, foram analisados, processados e discutidos. Para o processamento e visualização, foi utilizada a ferramenta Microsoft Excel. Para os dados quantitativos obtidos da escala numérica, foram realizadas análises descritivas, incluindo o cálculo de frequência, médias e desvios padrão, apresentados em tabelas e gráficos no corpo do trabalho.

3.6 Estudo de Caso

O estudo de caso é descritivo e procura um grande número de informações detalhadas com a finalidade de trazer maior conhecimento sobre o assunto. O estudo de caso envolve pesquisa bibliográfica, utilizando material já publicado, constituído principalmente por livros.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1. Apresentação dos resultados

Tabela 1. dados dos respondentes

sexo	idades		Nível academico	
MASCLUINO 85%	20---5 anos	20%	Téc. medio	35%
	26---30 anos	25%	Bacharelato	35%
	31---47 anos	50%	Licenciatura	30%
FEMININO 15%	48---53 ano	5%		

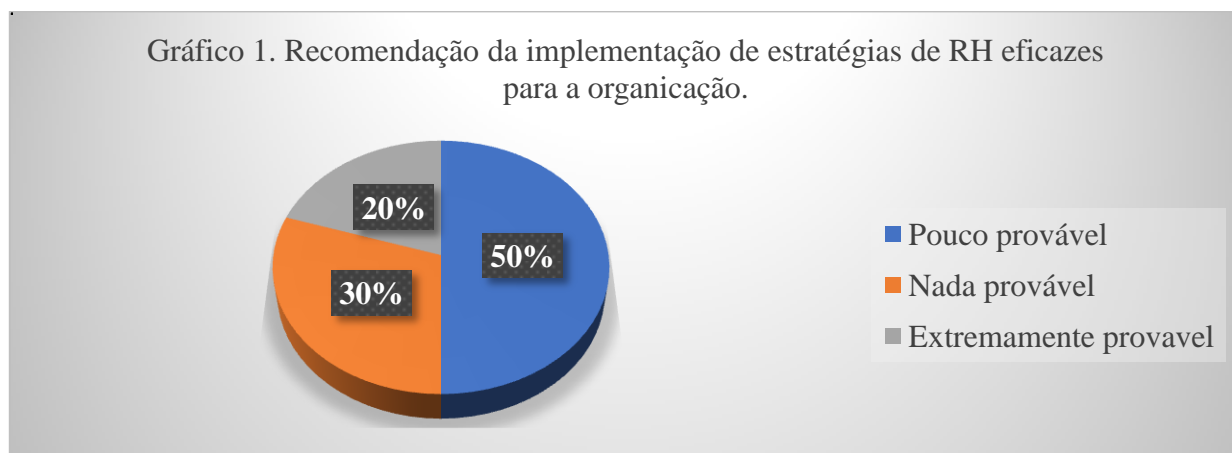
Fonte. Elaborado pelo autor.

Tabela 2. Probabilidade das práticas de comunicação interna para o engajamento dos colaboradores.

Pouco provável	Nada provável	Extremamente provável
30%	10%	60%

Fonte. Elaborado pelo autor.

Segundo Chiavenato (2017), a comunicação é a base para o entendimento entre as pessoas e para a construção de relacionamentos saudáveis dentro da organização. Diante disso, o quadro nos apresenta uma informação de que os funcionários consideram a grande possibilidade com 60% como eficazes as práticas de comunicação interna fundamentais para o engajamento dos colaboradores, 10% consideram nada provável, e 30% consideram pouco provável a eficiência das práticas da comunicação interna dentro da organização.



Fonte. Elaborado pelo autor.

A gestão de recurso humanos é por hoje uma das funções mais estratégicas das organizações, pois a sua aplicabilidade envolve a satisfação das necessidades das organizações por intermédio da aplicação das pessoas certas nos lugares certos, envolvendo um conjunto de estratégias. Foram questionados numa escla de 0, 5 e 10 sobre o quão provável seria a recomendação a implementação das práticas de recursos humanos eficazes para as outras organizações. Notou-se que a maioria dos respondentes desconhece sobre as práticas de RH e sua importancia para as organizações com um total de 50% das respostas, demonstrando que a empresa não possui um departamento de RH dotados de conhecimentos sobre as práticas de RH e sua importancia.



Fonte. Elaborado pelo autor.

Sengunfo Marras (2009, p.69), recrutamento de pessoas é uma actividade de responsabilidade interna e externa, á organização e com objectivo de minunciar o sub-sistema de selecção de pessoal no seu atendimento aos clientes internos da empresa. O gráfico 2 apresenanos as informações dos respondentes sobre o quão provável eles consideram o processo de recrutamento e selecção como factor decisivo para o crescimento organizacional onde cerca de 70% das respostas apontam como extremamente provável para eles que o recrutamento e selecção promove o factor decisivo para o crescimento organizacional e sua estabilidade no presente e no futuro. O restante dos responderam com 10% dizendo que é nada provável e 20% responderam dizendo pouco prov^oael toltalizando assim 100% nas respostas.

Tabela 3. Sugestões de feedback regulares dos gestores para os colaboradores

Pouco provável	Nada provável	Extremamente provável
20%	10%	70%

Fonte. Elaborado pelo autor.

Beatriz Iara (2010) mostra que o feedback usado no ambiente organizacional não faz parte das funções gerenciais, ele pode ser usado a qualquer hora, e tempo pelo líder comum também pelos demais indivíduos da empresa. Assim, diante dos dados apresentados na tabela através da coleta de dados, podemos afirmar que o feedback é bastante importante dentro das organizações, pois, é através do mesmo que se pode medir o nível de satisfação dos colaboradores, isso porque 70% consideram extremamente importante o feedback dentro da organização, com 20% de respostas em pouco provável e 10% dizendo nada provável.

4.2. Discussão dos resultados

De acordo com os dados obtidos, as estratégias de recursos humanos são essenciais para a organização e para os colaboradores, para a otimização e concretização dos objectivos na organização. Há necessidade de melhorias nas estratégias e práticas de recursos humanos, pois isso pode melhorar a desenvoltura dos processos entre os gestores e colaboradores, possibilitando um melhor fluxo de informação nos canais de comunicação da organização.

Os dados coletados mostram uma empresa composta na sua maioria por homens que apresentam um total de 85% das amostras e 15% mulheres fazendo um total de 100% dos questionários. Menan (2019) considera que no mundo das organizações, pessoas formam grupos para alcançarem objectivos e atender às suas necessidades. Dessa forma, estabelecem uma cultura que impulsiona, os indivíduos a agirem, interagirem e se organizarem dentro de uma empresa. Para isso, a tabela 2 dá-nos claramente as informações relativamente as práticas de comunicação interna na organização com 30% dos colaboradores respondendo pouco provável, 10% nada provável e 60% extremamente provável. Isso demonstra que a comunicação interna naquela empresa deve ser melhorada, pois diante das pesquisas notou-se que cerca de 40% representa uma gama de respostas negativas o que é considerado um número muito elevado negativo sobre a importância da comunicação interna.

O indicador de motivação, orienta-se para a maior valorização dos colaboradores. De acordo com os dados analisados, verificou-se que a maioria dos funcionários não estão satisfeitos, apresentando índices de alerta em motivação, falta de reconhecimento e recompensas. Esses elementos estão directamente relacionados à satisfação e produtividade das pessoas, impactando na performance da equipa com uma margem de 100% dos respondentes que afirmaram que a remuneração dada pela empresa não satisfaz na sua maioria as suas necessidades, uma vez que não é actualizada de acordo as constantes subidas dos preços do mercado é necessário adoptar estratégias que possam contribuir para a valorização do colaborador dentro da organização, filtrando as qualificações e benefícios para uma possível promoção ou recompensa no trabalho.

Ariana (2016) completa que nessa categoria estão elencados salário, benefícios sociais, condições físicas de trabalho, modelo de gestão e relacionamento com os colegas.

No tópico satisfação no trabalho, analisou a atitude do colaborador em relação as suas tarefas profissionais, reconhecendo o trabalho como sendo essencial para a organização. Conforme os dados analisados, verificou-se que a maioria dos colaboradores sente a necessidade de treinamentos periódicos, que possam contribuir para o desenvolvimento das rotinas administrativas no dia- a- dia da organização.

Marqueze & Moreno (2005) concluem que o processo de satisfação no trabalho resulta da interação das condições gerais das relações de trabalho, do processo de trabalho e do controle que os próprios trabalhadores possuem sobre suas condições de vida e trabalho.

No tópico indicação dos programas de treinamento e desenvolvimento, alinhamento dos objectivos da empresa com a gestão de desempenho para resultados sustentáveis, foi identificado a grande probabilidade de indicação dos programas de treinamento, que proporciona a capacitação dos colaboradores com cerca de 83% de respostas com extremamente provável, 12% pouco provável e 5% em nada provável. As funções de liderança incluem todas as actividades de influência das pessoas que geram a motivação necessária para colocar em prática o propósito definido pela estratégia e estruturado nas funções organizacionais (Marques, et al., 2013).

CONCLUSÃO

A presente pesquisa foi elaborada a fim de responder ao seu objectivo geral que propõe correlacionar a gestão de recursos humanos aos resultados globais das empresas. A partir das pesquisas realizadas, foi possível, então chegar à conclusão de que para o departamento de recursos humanos possa garantir resultados que agregue valores a uma empresa, sua gestão deve ser executada estrategicamente, com eficiência, dedicação e eficácia no gerenciamento das transformações e da mudança. Através da análise das questões e objectivos específicos, foi possível concluir que as estratégias de recursos humanos são fundamentais para o crescimento organizacional, pois permitem que as organizações atraiam e retenham talentos, desenvolvam habilidades e competências, e criem um ambiente de trabalho positivo e produtivo e também com isso concluir que consigamos atingir os objectivos pretendidos com a investigação e dessa forma conseguir também dar respostas a questão de partida e suas questões de investigação.

Levando-se em conta todos os estudos efectuados, entende-se que as técnicas de recrutamento, selecção, integração, socialização, treinamento e avaliação de desempenho são indispensáveis para desenvolver colaboradores capacitados e competentes que tornam a organização diferente e superior às demais. É facto que quando se possui um bom clima organizacional, as pessoas trabalham melhor, e com os conhecimentos adquiridos ao longo deste trabalho percebemos que o respeito mútuo, organização, higiene e simpatia são estratégias valorizadas pelo gestor de recursos humanos que torna a empresa um lugar agradável para se trabalhar.

Conclui-se que a evolução do departamento de recursos humanos e seu contexto de actuações actualmente é hoje um dos mais fundamentais parâmetros de sobrevivência às organizações no mercado. Por fim, identificamos as práticas e a importância da gestão de recursos humanos na integração entre os sectores existentes dentro de uma empresa.

Por fim, recomenda-se que: As organizações devem investir em práticas eficazes de recursos humanos para impulsionar o crescimento e melhorar a produtividade.

REFERÊNCIAS

- Ansoff, H. I. (2019). *Implantando a Planejamento Estratégico*. Editora Atlas.
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2017). *Sistemas de trabalho de alto desempenho e desempenho organizacional: Uma síntese de pesquisas e implicações gerenciais*.
- Bohlander, G., & Snell, S. (2017). *Gestão de recursos humanos* (17ª ed.).
- Cavalcante, J. R. (2021). *Avaliação de Desempenho: Teoria e Prática*. Editora CRV.
- Chiavenato, I. (2016). *Gestão de Pessoas*. Elsevier.
- Chiavenato, I. (2017). *Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações* (4ª ed.). Elsevier.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestão de Pessoas* (11ª ed.). GEN Atlas.
- Coutinho, L. A. (2017). *Gestão Estratégica: Teoria e Prática*. Editora Saraiva.
- Dessler, G. (2019). *Administração de Recursos Humanos* (14ª ed.).
- Pearson. Dessler, G. (2020). *Gestão de recursos humanos* (16ª ed.).
- Pearson. Fischer, A. L. (2018). *Gestão de pessoas: Práticas e tendências em um mundo globalizado*. Atlas. Freitas, H. R. (2018). *Estratégia Empresarial: Conceitos e Práticas*. Elsevier.
- Gil, A. C. (2014). *Gestão de pessoas: Enfoque nos papéis profissionais* (2ª ed.). Atlas.
- Lima, M., & Silva, P. R. (2020). *Gestão Estratégica: Fundamentos e Aplicações*. PUC-RS.
- Mintzberg, H., Ahlstrand, B., & Lampel, J. (2015). *Safári da Estratégia*. Bookman.
- Noe, R. A., Pereira, L. A. (2018). *Reconhecimento no Ambiente de Trabalho*. PUC-RS.
- Silva, T. M., & Almeida, M. R. (2021). *Impacto do Clima na Performance das Empresas*. Saraiva.
- Vergara, S. C. (2019). *Gestão de pessoas* (10ª ed.). Atlas. Observações:

O conteúdo exposto no trabalho é de inteira responsabilidade do autor

ANEXO. Instrumento de coleta de dados

Este inquérito tem como finalidade investigar a importância das estratégias de recursos humanos para o crescimento organizacional com foco na Tchapesseca e Filhos Lda. O objectivo é entender como as práticas de gestão de pessoas influenciam tanto o desempenho organizacional quanto a satisfação dos colaboradores. As informações coletadas serão fundamentais para identificar áreas de melhoria e potencializar estratégias que promovam um ambiente de trabalho mais produtivo e engajado e para a obtenção do título de licenciado neste ano de 2025, sua participação é de suma importância.

Sexo_____

Idade_____

Nível Académico_____

Instruções:

Para cada uma das perguntas abaixo, responda com um número de 0, 5 e 10,

Onde 0 significa "nada provável"; 5 significa pouco provável e 10 significa "extremamente provável"

Obs: marque com X na sua resposta

1. Em uma escala de 0, 5 e 10, quão provável é que você recomende a implementação de estratégias de recursos humanos eficazes para outras organizações?

R: 0____; 5____; 10____,

2. Qual é a probabilidade de que você considere o recrutamento e seleção da sua empresa como um factor decisivo para o crescimento organizacional?

R: 0____; 5____; 10____,

3. Em uma escala de 0, 5 e 10, quão provável é que você indique programas de treinamento e desenvolvimento oferecidos pela sua empresa como essenciais para a inovação?

R: 0____; 5____; 10____,

4. Quão provável é que você recomende práticas de comunicação interna eficazes como fundamentais para o engajamento dos colaboradores?

R: 0____; 5____; 10____,

5. Em uma escala de 0, 5 e 10, qual é a probabilidade de você considerar que a diversidade e inclusão nas equipes impactam positivamente o desempenho organizacional?

R: 0____; 5____; 10____,

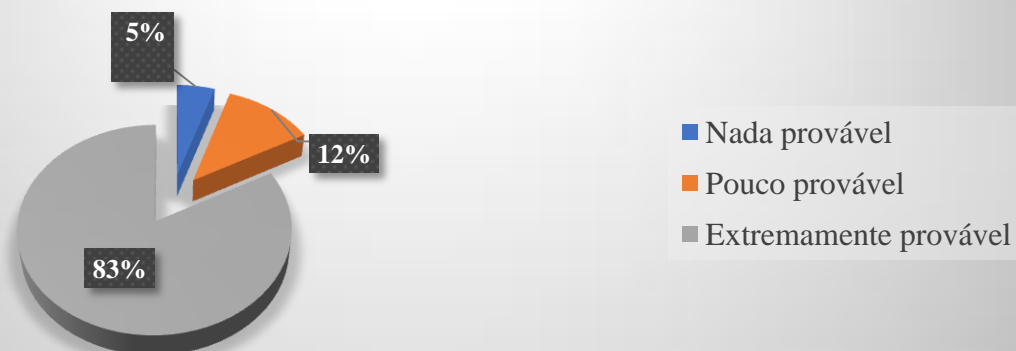
6. Quão provável é que você sugira que o feedback regular dos gestores seja essencial para manter a motivação dos colaboradores?

R: 0____; 5____; 10____,

7. A remuneração dada pela empresa é satisfatória? pergunta fechada.

R:_____

Gráfico 3. O quão provável a indicação dos programas de treinamentos e desenvolvimento pela empresa.



Fonte. Elaborado pelo autor.

Segundo Marras, (2009, p. 145), Treinamento é um processo de assimilação cultural a curto prazo, que objectiva repassar ou reciclar conhecimentos, habilidades ou atitudes relacionadas diretamente à execução de tarefas ou à sua otimização no trabalho. Desenvolvimento é o processo de longo prazo para aperfeiçoar as capacidades e motivações dos empregados a fim de torná-los futuros membros valiosos da organização. O desenvolvimento inclui não apenas o treinamento, mas também a carreira e/ou outras experiências. Concernente a isto, e relativamente ao gráfico 3, podemos observar a grande probabilidade da inserção dos programas de capacitação para os colaboradores onde 83% da amostra responderam sim a necessidade de implementação de programas de treinamento para o desenvolvimento da empresa, 5% responderam dizendo nada provável e 12% responderam dizendo que é pouco provável.

Tabela 4. Probabilidade de considerar a diversidade e inclusão das equipes.

qual é a probabilidade de você considerar que a diversidade e inclusão nas equipes impactam positivamente o desempenho organizacional?

Pouco provável	Nada provável	Extremamente provável
25%	25%	50%

Fonte: elaborado pelo autor

A tabela 4, demonstra que os colaboradores percebem o impacto da probabilidade de inclusão de diversidade nas equipes, pois as mesmas impactam positivamente no desempenho organizacional com 50% de respostas positivas o que indica bom conhecimento dos colaboradores sobre este item. Os restantes 50% estão divididos em pouco provável e na da provável.