Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.06, 2025
ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/rmnm.v6i1.3308

O PAPEL DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NOS RESULTADOS GLOBAIS DAS EMPRESAS

THE RELEVANCE OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR FOR EFFICIENCY IN SERVICE COMPANIES

Iana Manuela Miranda Rochstrock

Graduanda em Administração pela Faculdade Alfa Unipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil.
E-mail: ianarochstrock@hotmail.com

Joyce Amely Rodrigues Marquez

Mestra em Administração Pública pela Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha;
Coordenadora e Docente dos cursos de Administração, Tecnologia da Informação e Ciências Contábeis da Faculdade AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil.
E-mail: joyceamely@gmail.com

Recebido: 02/02/2025 – Aceito: 27/03/2025

Resumo

O presente trabalho visa analisar de maneira aprofundada os impactos da gestão de recursos humanos nos resultados gerais das empresas, destacando a relevância estratégica desse setor para o sucesso organizacional. O objetivo principal é evidenciar como a gestão eficaz de pessoas contribui diretamente para a melhoria do desempenho empresarial, considerando que as organizações são compostas essencialmente por indivíduos cujas habilidades, comportamentos e motivações afetam os resultados. Para alcançar essa meta, o estudo primeiramente define o conceito de organização, esclarecendo seu papel como um sistema social integrado. Em seguida, conceitua a gestão de pessoas, discutindo seus principais elementos, como atração, desenvolvimento, retenção e motivação de talentos. Por fim, discute-se o impacto da gestão de recursos humanos no contexto global das empresas, destacando como a atuação do setor pode influenciar a competitividade, inovação e sustentabilidade organizacional. A metodologia utilizada consistiu em uma revisão bibliográfica, a partir de livros e artigos disponíveis em fontes confiáveis, como Google Acadêmico e Scielo, garantindo uma base teórica sólida e atualizada.

Palavras-chave: Organizações; Gestão de Pessoas; Estratégia Empresarial; Desempenho Organizacional; Resultados.

Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.06, 2025
ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/rmnm.v6i1.3308

Abstract

This paper aims to explore in depth the impact of human resource management on the overall results of companies, highlighting the strategic importance of this sector for organizational success. The main objective is to demonstrate how effective people management directly contributes to improving business performance, considering that organizations are essentially made up of individuals whose skills, behaviors, and motivations affect outcomes. To achieve this, the study first defines the concept of an organization, clarifying its role as an integrated social system. Then, it conceptualizes people management by discussing its key elements, such as talent attraction, development, retention, and motivation. Finally, the paper examines the impact of human resource management in the global business context, emphasizing how this sector's actions can influence competitiveness, innovation, and organizational sustainability. The methodology used consisted of a bibliographic review, drawing on books and articles from reliable sources such as Google Scholar and Scielo, ensuring a solid and up-to-date theoretical foundation.

Keywords: Separadas por ponto e vírgula.

1. Introdução

As organizações são estruturas criadas com o objetivo de alcançar resultados específicos por meio da colaboração de duas ou mais pessoas, de maneira coordenada e estruturada. No ambiente empresarial, essas organizações enfrentam um mercado cada vez mais competitivo e complexo. Nesse cenário, o setor de recursos humanos (RH) exerce um papel fundamental, já que é responsável por processos que vão desde a seleção até a possível demissão de colaboradores. A gestão de pessoas, portanto, impacta diretamente o desempenho e os resultados globais das empresas.

A questão que se coloca, então, é: quais são os impactos da gestão de recursos humanos nos resultados gerais das empresas? Para responder a essa pergunta, é necessário explorar alguns pontos-chave, como a definição de organizações, o conceito de recursos humanos e gestão de pessoas, os principais processos de RH e, finalmente, como esses processos influenciam o sucesso organizacional.

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/rmnm.v6i1.3308

Nesse sentido, o objetivo principal da pesquisa é evidenciar como a gestão eficaz de pessoas contribui diretamente para a melhoria do desempenho empresarial, considerando que as organizações são compostas essencialmente por indivíduos cujas habilidades, comportamentos e motivações afetam os resultados

A relevância deste trabalho se justifica pela importância crescente do setor de RH no contexto atual de competitividade empresarial. Para o campo da Administração, esta análise contribui com uma compreensão mais aprofundada da gestão de pessoas, proporcionando uma base sólida para a aplicação de estratégias eficazes dentro das organizações. No âmbito acadêmico, a pesquisa busca atender à demanda por mais informações sobre o papel estratégico do RH, especialmente no que diz respeito à administração pública, cujo foco é otimizar as organizações para alcançar melhores resultados.

Este estudo busca demonstrar a relevância do setor de RH para os resultados globais das empresas, por meio de uma revisão bibliográfica. A pesquisa foi conduzida com base em livros e artigos científicos disponíveis em bases de dados como o Google Acadêmico e Scielo. Foram utilizados descritores como “organizações”, “recursos humanos”, “gestão de pessoas” e “impactos do setor de recursos humanos”. Artigos e livros mais recentes foram priorizados, enquanto materiais desatualizados ou de fontes sem credibilidade foram excluídos.

2. Revisão da Literatura

2.1 As Organizações

Segundo Stoner e Freeman (1994), uma organização se forma quando duas ou mais pessoas colaboram de maneira estruturada com o intuito de alcançar um objetivo comum. Sob essa perspectiva, qualquer grupo de pessoas reunidas para esse fim pode ser considerado uma organização, como escolas, igrejas, equipes esportivas, empresas ou laboratórios, e essas organizações podem ser formalizadas ou informais.

Chiavenato (2020) destaca que há uma interação constante entre as pessoas e as organizações. Ele explica que, enquanto as pessoas dependem das

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/rmnm.v6i1.3308

organizações para viver, estas, por sua vez, são compostas por pessoas, sem as quais não poderiam existir. Essa relação mútua é o que mantém as organizações em funcionamento.

Ainda segundo Chiavenato (2020), o ser humano é naturalmente social e possui uma tendência inerente à vida em sociedade, o que faz com que ele viva e trabalhe em organizações, mesmo em ambientes complexos e dinâmicos. Dessa forma, as organizações não apenas são formadas por indivíduos, mas também constituem grupos e instituições mais amplas.

Em outras palavras, Paz et al. (2020) destacam que, ao desempenharem funções diversas, como oferecer bens e serviços, gerar emprego, estimular inovações ou atender demandas sociais, as organizações contribuem significativamente para o desenvolvimento das comunidades em que estão inseridas. Por meio de processos planejados e estratégias bem definidas, elas buscam adaptar-se a um ambiente em constante mudança, promovendo sustentabilidade e impacto positivo. Dessa forma, as organizações transcendem seus objetivos internos, tornando-se agentes transformadores que influenciam diretamente o bem-estar social e o progresso coletivo.

Com base nisso, compreende-se que as organizações têm a responsabilidade de atender tanto às demandas da sociedade quanto às exigências do mercado. No cenário atual, a principal função da Administração é entender os objetivos dessas organizações, para que possam alcançar melhores resultados. Nesse contexto, o setor de gestão de recursos humanos desempenha um papel essencial, já que sem pessoas, não há como uma empresa oferecer produtos ou serviços (Ávila e Stecca, 2015).

2.2 Recursos Humanos ou Gestão de Pessoas

A definição de Recursos Humanos (RH) ou gestão de pessoas, segundo Idalberto Chiavenato (1999), abrange três abordagens principais que refletem a diversidade e complexidade dessa área. Primeiramente, RH pode ser entendido como um departamento ou função dentro das empresas, atuando como um setor de apoio responsável por atividades essenciais como recrutamento, seleção,

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/rmnm.v6i1.3308

treinamento, remuneração e segurança no trabalho. Nesse sentido, o departamento de RH desempenha um papel estratégico ao oferecer suporte aos demais setores, garantindo que a empresa tenha as pessoas adequadas para alcançar seus objetivos.

Segundo Souza et al. (2022) citado elemento é fundamental nas organizações, uma vez que são os colaboradores que possibilitam uma atuação eficiente e competitiva no mercado. Por isso, é essencial que esse processo seja conduzido de maneira estratégica, visando a seleção e o recrutamento de profissionais capazes de contribuir para o alcance dos objetivos, metas, visão e valores da empresa.

De acordo com Freitas et al. (2022, p. 4):

> As organizações modernas exigem cada vez mais que a gestão de recursos humanos (RH) esteja estrategicamente alinhada aos objetivos de seus negócios. O diferencial competitivo para o sucesso das organizações tem sido o capital humano, pois é dele que surgem as aspirações para o pensamento, seja no nível estratégico, tático ou operacional.

Em segundo lugar, RH também pode ser visto como um conjunto de práticas. Nesse caso, a ênfase está nas políticas e procedimentos adotados pela organização para gerenciar seus colaboradores, incluindo processos como recrutamento, capacitação, remuneração e benefícios. A maneira como essas práticas são implementadas pode ter um impacto direto no clima organizacional, na motivação dos funcionários e, consequentemente, nos resultados da empresa (Chiavenato, 1999).

Por fim, Chiavenato destaca RH como uma profissão, referindo-se aos especialistas que se dedicam exclusivamente às atividades de gestão de pessoas, como selecionadores, administradores de benefícios, engenheiros de segurança e outros. Esses profissionais são fundamentais para garantir que as práticas de RH sejam aplicadas de maneira eficiente e em conformidade com as exigências legais e normativas do ambiente de trabalho (Chiavenato, 1999).

Observa-se que o conceito de RH abrange múltiplas dimensões – desde sua função operacional e suas práticas até os profissionais que atuam na área. Essa multiplicidade reflete a importância da gestão de pessoas como um fator

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/rmnm.v6i1.3308

determinante para o sucesso organizacional, especialmente em um ambiente empresarial cada vez mais competitivo e complexo (Chiavenato, 1999).

Sendo assim, recursos humanos significa planejamento, organização, desenvolvimento, coordenação e controle de técnicas passíveis de promover um desempenho eficiente de pessoas nas organizações, bem como recrutar e mantê-las na empresa, dando o máximo de si (Ávila e Stecca, 2015).

2.2.1 Processos Básicos da Gestão de Pessoas

Andujar e Teixeira (2014) *apud* Chiavenato (1999) aduz que a gestão de pessoas como parte da organização se divide em seis processos básicos: processo de provisão de pessoas (recruta e seleciona pessoas); processo de aplicação de pessoas (integra e orienta os novos contratados); processo de recompensa de pessoas (oferece incentivo às pessoas); processo de desenvolvimento de pessoas (oferece treinamento e capacitação); processo de manutenção de pessoas (inclui aspectos relacionados a qualidade de vida); processo de monitoramento de pessoas (inclui banco de dados e sistemas de informações gerenciais).

2.2.2 Processo de provisão de pessoas

Como visto, o processo de provisão de pessoas possui como intuito recrutar e selecionar novas pessoas para a organização. O primeiro, se divide em recrutamento interno e externo.

De acordo com Chiavenato (1999, p. 115) “o recrutamento interno aborda os atuais colaboradores da organização e o recrutamento externo focaliza os candidatos que estão no Mercado de Recursos Humanos”.

Assim, o recrutamento interno possibilita uma promoção de um empregado que já está dentro da empresa ou uma transferência, enquanto o recrutamento externo atua como uma ponte entre a empresa e o mercado de trabalho.

Para recrutar pessoas o administrador pode se utilizar de várias técnicas, como anúncios em jornais e revistas, consultorias de recolocação, agências de recrutamento, contato com escolas e universidades (Ávila e Stecca, 2015).

Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.06, 2025
ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/rmnm.v6i1.3308

Todavia, antes de começar o processo de recrutamento é imprescindível que a empresa monte um planejamento estratégico. Assim:

> Antes da divulgação e antes do recurso ao mercado de trabalho, ou seja, antes de proceder ao recrutamento propriamente dito, é necessário efetuar um planejamento das necessidades presentes e futuras de recursos humanos na organização (ROCHA, 1997, p. 76).

No que tange a seleção, "o é o processo onde um recrutador escolhe a pessoa que mais se adequar dentre os candidatos para a vaga disponível" (Ávila e Stecca, 2015, p. 37).

As técnicas de seleção são inúmeras e podem se dar por meio de testes psicológicos e de personalidade, dinâmicas em grupo, entrevistas e provas (Faissal, 2005).

Nota-se que o processo de recrutamento e seleção é um dos mais importantes, uma vez que abrange a gestão de pessoas em toda sua magnitude, isto é, desde o recrutamento até a demissão, quando for preciso.

2.2.3 Processo de aplicação de pessoas

Conforme Andujar e Teixeira (2014, p. 37), a aplicação de pessoas:

> É o processo onde a organização vai apresentar a pessoa selecionada para determinado cargo a sua atividade de trabalho. Ou seja, o processo de aplicação de pessoas resume-se às atividades através das quais a organização procura orientar e socializar os novos contratados; modelar os cargos; e avaliar o desempenho dos empregados. Essas atividades variam de organização para organização, conforme sejam mais ou menos conservadoras.

No processo de aplicação de pessoas a organização irá inserir a pessoa selecionada na sua realidade, bem como oportunizar que ela seja recepcionada por meio da socialização. Além disso, será apresentado o cargo que a pessoa irá trabalhar e por fim, uma avaliação do desempenho do indivíduo no cargo selecionado (Andujar e Teixeira, 2014).

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/rmnm.v6i1.3308

2.2.4 Processo de recompensa de pessoas

Sabe-se que os indivíduos buscam por meio do trabalho alcançar alguns objetivos individuais, tais como o salário. Quanto mais a pessoa se sente motivada financeiramente ou percebe que o seu trabalho está sendo recompensado de alguma forma, mais se dedica à organização (Andujar e Teixeira, 2014).

As recompensas podem se dar de maneira direta, ou seja, recompensa financeira ou de forma indireta, por meio de férias, gratificações, gorjetas, adicionais e demais benefícios (Andujar e Teixeira, 2014).

Nesse sentido, vale ressaltar que a principal recompensa fornecida pela empresa é o salário, que pode variar de organização para organização. Logo, o salário deve ser adequado à organização e ao mercado de trabalho, igual para os indivíduos que exercem a mesma função e seguro, no sentido de fornecer as necessidades básicas do empregado (Andujar e Teixeira, 2014).

Em contrapartida, o salário não é a única forma de recompensar. Assim, a organização deve implementar um plano de incentivos, a fim de expandir suas formas de recompensar os funcionários (Andujar e Teixeira, 2014).

2.2.5 Processo de desenvolvimento de pessoas

Como visto, quem move as organizações são as pessoas, com todas as suas habilidades e atitudes. Assim, as empresas estão cada vez mais preocupadas com o desenvolvimento de seu pessoal para que possam estar numa condição favorável no mercado de trabalho. Chiavenato (1999) divide o processo de desenvolvimento em três estratos: o treinamento, o desenvolvimento de pessoas e o desenvolvimento organizacional.

Sobre a definição de treinamento, Ávila e Stecca (2015, p. 44): “o treinamento é definido como um processo de assimilação cultural em curto prazo, que tem por finalidade repassar ou reciclar conhecimentos, habilidades, ou atitudes relacionadas diretamente à execução da tarefa ou a otimização no trabalho”.

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/rmnm.v6i1.3308

O treinamento se difere do desenvolvimento, pois este é um processo de longo prazo, que compreende o treinamento, mas também a carreira e outras experiências (Ávila e Stecca, 2015).

São consideradas técnicas de treinamento e desenvolvimento: método de rotação de cargos, que visa modificar as pessoas de cargo, a fim de expandir seus conhecimentos e habilidades; atribuição de comissões, que possibilita os funcionários participarem da tomada de decisões, aprender com colegas e solucionar problemas específicos; estudo de caso, que permite que a pessoa colabore com um problema real da empresa; jogos de empresa, que trabalha com a simulação de negócios, podendo gerar melhorias em relação a disciplina; centro de desenvolvimento interno, que visa qualificar os colaboradores, dentre outras técnicas (Ávila e Stecca, 2015).

No que tange ao desenvolvimento organizacional, trata-se de uma estratégia que permite à organização trazer a tona as mudanças desejadas, seja adaptando-se ao novo ou estabelecendo boas relações com o ambiente e pessoal (Chiavenato, 1999).

Logo, o processo de desenvolvimento e treinamento de pessoas abrange um papel muito importante no sistema de recursos humanos, uma vez que suas técnicas são imprescindíveis para o desenvolvimento dos colaboradores e das organizações, tendo em vista que capacita, recoloca e busca novos desafios (Ávila e Stecca, 2015).

2.2.6 Processo de manutenção de pessoas

O processo de manutenção de pessoas está ligado a qualidade de vida do trabalhador no ambiente de trabalho. Vale dizer que as organizações se preocupam cada vez mais com os acidentes e doenças de trabalho, o que poderia acarretar em inúmeros prejuízos (Andujar e Teixeira, 2014).

Para tanto, são tomadas algumas medidas para manter as pessoas em relação a higiene, segurança e qualidade de vida. A higiene no trabalho, refere-se às condições físicas e psicológicas adequadas para o trabalhador. No ambiente físico, por exemplo, a iluminação, ventilação, temperatura, devem estar adequados

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/rmnm.v6i1.3308

ao ambiente. Já o ambiente psicológico, algumas medidas como melhorar as relações humanas, eliminar fatores causadores de estresse, dentre fatores que podem prejudicar o psicológico das pessoas devem ser observados (Andujar e Teixeira, 2014).

Já a segurança no trabalho compreende:

> Procedimentos técnicos, médicos e educacionais que são adotados para prevenir acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e proteger a integridade do trabalhador, através da eliminação de condições inseguras e/ou da implantação de medidas preventivas no ambiente de trabalho (Andujar e Teixeira, 2014, p. 66).

Assim, é necessário "criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho, seja em suas condições físicas – higiene e segurança –, seja em suas condições psicológicas e sociais" (Chiavenato, 2004, p. 348).

Ademais, para que a qualidade de vida no trabalho seja alcançada, além das medidas de higiene e segurança supracitadas, é necessário uma série de fatores. Para ilustrar alguns desses fatores, observa-se o quadro abaixo.

Tabela 01 – Modelo de qualidade de vida e suas dimensões

FATORES DE QVT	DIMENSÕES
1 - Compensação justa e adequada	• Salário adequado ao trabalhador; • Equidade ou compatibilidade interna; • Equidade e compatibilidade externa.
2 - Condições de segurança e saúde no trabalho	• Jornada de trabalho; • Ambiente físico (seguro e saudável).
3 - Utilização e desenvolvimento de capacidades	• Autonomia; • Significado da tarefa; • Identidade da tarefa; • Variedade de habilidades. • Retroação e retro informação.
4 - Oportunidades de crescimento contínuo e segurança	• Possibilidade de carreira; • Crescimento profissional; • Segurança do emprego.
5 - Integração social na organização	• Igualdade de oportunidades; • Relacionamentos interpessoais e grupais; • Senso comunitário.
6 - Garantias constitucionais	• Respeito às leis e direitos trabalhistas; • Privacidade pessoal; • Liberdade de expressão; • Normas e rotinas claras da

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/rmnm.v6i1.3308

	organização.
7 - Trabalho e espaço total de vida	• Papel do trabalho na vida balanceado pessoal.
8 - Relevância social da vida no trabalho	• Imagem da empresa; • Responsabilidade social pelos produtos/serviços; • Responsabilidade social pelos empregados.

Fonte: Limongi-França, Arellano (2002).

Dessa forma, é possível observar que, para que o processo de manutenção ocorra inúmeros fatores devem ser implementados na organização e observa-se que os processos estão interligados, tendo em vista que para se atingir a qualidade de vida também é necessária uma compensação justa e adequada, dentre outros fatores.

2.2.7 Processo de monitoramento de pessoas

De acordo com Andujar e Teixeira (2014, p. 88), monitoramento "é o processo organizacional responsável pelo acompanhamento das pessoas em relação ao seu desempenho e à sua participação, no alcance dos resultados ou objetivos organizacionais".

Por sua vez, Rossés et al. (2019) salientam que o processo de monitoramento de pessoas nas organizações é uma prática essencial para assegurar o alinhamento das atividades dos colaboradores com os objetivos estratégicos da instituição. Esse monitoramento consiste em acompanhar, avaliar e ajustar o desempenho individual e coletivo, utilizando ferramentas e indicadores que permitem medir produtividade, qualidade do trabalho e cumprimento de metas.

Para tanto, o setor de recursos humanos pode se valer de dados disponíveis no banco de dados, o qual possui informações de todo pessoal. Além disso, utiliza-se o sistema de informação, por meio do qual os dados são obtidos, transformados e processados. É com base nas informações que o RH estuda e avalia a força de trabalho disponível na organização, bem como estabelece estratégias de desemprenho, com o propósito de otimizar os resultados desejados (Andujar e Teixeira, 2014).

Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.06, 2025
ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/rmnm.v6i1.3308

2.3 Análise do Papel dos Recursos Humanos nas Organizações

O setor de Recursos Humanos (RH) desempenha múltiplas funções essenciais dentro das organizações. Essas funções incluem a seleção, contratação, treinamento, motivação, desenvolvimento, engajamento, atração, retenção, manutenção e monitoramento dos colaboradores. Além dessas atividades, o RH atua como uma ponte estratégica entre a organização e seus colaboradores, garantindo que os interesses de ambas as partes sejam alinhados e integrados ao longo do tempo. Esse papel é fundamental, pois o RH acompanha o indivíduo desde o momento da seleção até sua eventual saída da empresa, promovendo uma gestão contínua e integrada do capital humano.

Conforme Barazetti et al. (2023, p. 65):

> A área de Recursos Humanos (RH) é fruto de diversas revoluções industriais e tecnológicas que marcaram diretamente a vida e o cotidiano das pessoas. A primeira Revolução Industrial é constituída pelas oficinas de manufatura. Já na segunda Revolução Industrial transcorreu o surgimento da energia elétrica e o uso do petróleo como combustível. Entretanto, neste momento, o trabalhador ainda não era reconhecido, seus trabalhos eram realizados em condições desfavoráveis e prejudiciais à saúde.

Dada a amplitude de suas atribuições, é possível afirmar que o RH ocupa um papel estratégico e imprescindível para o funcionamento pleno de qualquer organização. Isso se deve ao fato de que, em um mercado cada vez mais competitivo e dinâmico, uma gestão de pessoas bem estruturada é o diferencial para alcançar os objetivos organizacionais. Como as organizações são compostas por pessoas, o gestor de RH deve estar atento às necessidades dos colaboradores, desenvolvendo práticas que promovam sua satisfação e engajamento.

De acordo com Ávila e Stecca (2015), o cenário atual de constantes mudanças econômicas, tecnológicas e sociais torna essencial que as empresas voltem sua atenção à gestão de recursos humanos. Isso se reflete no fato de que o diferencial competitivo das empresas está diretamente relacionado às pessoas que nelas trabalham e aos recursos que elas mobilizam para alcançar resultados. As

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/rmnm.v6i1.3308

competências e capacidades dos colaboradores se tornam, assim, uma vantagem competitiva difícil de ser replicada por outras organizações, como mencionado por Lacombe (2012), que destaca a dificuldade dos competidores em recrutar talentos com as mesmas qualidades.

Por fim, Andujar e Teixeira (2014) reforçam a importância da interação entre os diversos setores da organização, enfatizando que os órgãos internos devem atuar de forma coordenada para evitar a perda de eficiência. Dessa forma, o setor de RH desempenha um papel central ao garantir essa integração e coordenação, promovendo o sucesso organizacional. Assim, os impactos do RH nas organizações são não apenas positivos, mas essenciais para o desenvolvimento sustentável e para o alcance de seus objetivos estratégicos.

Portanto, o setor de recursos humanos é um elemento-chave para o bom desempenho das organizações, sendo considerado indispensável por diversos autores.

3. Considerações Finais

O setor de Recursos Humanos desempenha um papel fundamental para o sucesso das organizações em um ambiente empresarial marcado pela crescente competitividade e desafios. Ao longo deste estudo, foi evidenciada a importância do RH para o desempenho global das empresas, ressaltando suas variadas funções, que abrangem desde o recrutamento e seleção até a manutenção e acompanhamento dos colaboradores. A gestão de pessoas, portanto, se configura como um fator estratégico, pois influencia diretamente a motivação, o desempenho e a retenção de talentos, impactando de forma significativa os resultados organizacionais.

Conforme explorado, os processos de RH estão interligados e são indispensáveis para promover um ambiente de trabalho produtivo, saudável e em sintonia com as exigências do mercado. A provisão, aplicação, recompensa, desenvolvimento, manutenção e monitoramento de pessoas constituem etapas cruciais para assegurar que as empresas contem com uma força de trabalho qualificada e engajada. Além disso, aspectos como qualidade de vida no trabalho,

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/rmnm.v6i1.3308

compensação justa e oportunidades de crescimento são determinantes para a retenção de talentos e a criação de uma cultura organizacional forte.

Diante das constantes mudanças tecnológicas e econômicas, o papel do RH é essencial para que as empresas se adaptem às novas demandas do mercado. Conforme discutido, as competências e habilidades dos colaboradores são uma fonte de vantagem competitiva sustentável, que é difícil de ser replicada por outras organizações. Desse modo, o papel estratégico do setor de RH vai além de suas funções operacionais, abrangendo a elaboração de estratégias que alinhem os interesses dos colaboradores com os objetivos empresariais.

Em síntese, o sucesso de uma organização está diretamente vinculado à eficiência de sua gestão de pessoas. O RH, quando bem estruturado e atuando em sinergia com os demais setores, contribui para o desenvolvimento sustentável das empresas, assegurando sua competitividade e facilitando a concretização dos seus objetivos estratégicos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDUJAR, Andréa Martins; TEIXEIRA, Fátima Regina. **Gestão de Pessoas**. 2. ed. rev. Florianópolis: IFSC, 2014.

ÁVILA, Lucas Veiga; STECCA, Jaime Peixoto. **Gestão de Pessoas**. 2015. Disponível em: https://central3.to.gov.br/arquivo/453262/. Acesso em: 24 out. 2024.

BARAZETTI, Daniela Bertuzzi. O setor de recursos humanos e adversidades enfrentadas nas organizações do ramo do ensino superior. **Ciências humanas: Percepção interdisciplinar da realidade social**, Ponta Grossa: Atena, 2023. Disponível em: https://atenaeditora.com.br/catalogo/dowload-post/80563. Acesso em: 26 nov. 2024.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração: na administração das organizações**. Ed. Compacta. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

FAISSAL, Reinaldo et al. **Atração e Seleção de Pessoas**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

FREITAS, Alessandra Demite G. et al. Políticas de recursos humanos, aprendizagem e intenção de rotatividade nas organizações. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 23, n. 4, 2022. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ram/a/Vg6ZMFjRHkW8CfHkkqgSJbQ/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 26 nov. 2024.

LACOMBE, Francisco. **Recursos Humanos: Princípios e Tendências**. São Paulo: Saraiva, 2012.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ARELLANO, E. B. **Liderança, poder e comportamento organizacional**. *In: FLEURY, M. T. L. (Org.). As pessoas na organização.* São Paulo: Gente, 2002.

PAZ, Maria G. T. et al. Bem-estar pessoal nas organizações e qualidade de vida organizacional: O papel mediador da cultura organizacional. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 21, n. 1, 2020. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ram/a/qGgRg6HzK36ZdvDGqHrkJGy/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 26 nov. 2024.

ROCHA, J. A. O. **Gestão de Recursos Humanos**. Lisboa: Editorial Presença, 1997.

ROSSÉS, Gustavo Fontinelli et al. Um estudo sobre os processos de gestão de pessoas em uma cooperativa de crédito. **Revista de Gestão e Organizações Cooperativas**, v. 6, n. 11, 2019. Disponível em: https://periodicos.ufsm.br/rgc/article/download/31632/pdf/186459. Acesso em: 26 nov. 2024.

SOUZA, Thaísa Santos de et al. A gestão de recursos humanos nas empresas. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, ano. 7, ed. 11, v. 6, 2022. Disponível em: https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/gestao-de-recursos. Acesso em: 26 nov. 2024.

STONER, J. A. F.; FREEMAN, R. E. **Administração**. 5. ed. Rio de Janeiro: PHC, 1994.