



## IMPLANTAÇÃO DO NÚCLEO DE GESTÃO DE PESSOAS EM UMA EMPRESA DE TECNOLOGIA DO SETOR PRIVADO

## *IMPLANTAÇÃO DO NÚCLEO DE GESTÃO DE PESSOAS EM UMA EMPRESA DE TECNOLOGIA DO SETOR PRIVADO*

*Emanuelly Elizeu de Medeiros Souto<sup>1</sup>*

### RESUMO

Este trabalho apresenta um tema importante no ambiente de tecnologia. Toda empresa de tecnologia precisa olhar com mais atenção para o departamento de recursos humanos e a gestão de pessoas. Mostrando o cenário proposto pela gestão de pessoas, buscando mostrar a importância, a implantação do setor. Através dos processos da gestão de pessoas desdobra-se o direcionamento que toda empresa de tecnologia precisa. Foi estudado que o capital humano é um ativo importante da organização. Colaborador precisa ser visto como a fonte principal de empresas que trabalha com prestação de serviço.

**Palavras-chave:** Gestão de Pessoa; Tecnologia da Informação; Recursos Humanos; Ferramenta de Gestão.

### ABSTRACT

This paper presents an important theme in the technology environment. Every technology company needs to look more closely at the human resources and people management department. Showing the scenario proposed by the people management, seeking to show the importance, the implementation of the sector. Through the processes of people management unfolds the direction that every technology company needs. It has been studied that human capital is an important asset of the organization. Collaborator needs to be seen as the primary source of companies that works with providing service.

**Keywords:** People Management; Information Technology; Human Resources; Management tool.

---

<sup>1</sup> Graduada do Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis da Faculdade Estácio da Paraíba.

## INTRODUÇÃO

É possível ver uma melhoria no quanto as empresas de tecnologia têm se preocupado mais com os funcionários, com a estrutura, com os recursos de infraestrutura, qualificação, plano de cargo e carreira oferecido ao colaborador para que ele possa desenvolver de forma eficaz suas funções, e o quão fundamental isso é para o crescimento tanto pessoal quanto profissional do colaborador. O conhecimento nos possibilita direcionar ações, tomar decisões, agir em determinadas situações (SCHREIBER et al., 2002).

Esse é um motivo importante para que as empresas de tecnologia trabalhem com gestão de pessoas. Empresas são feitas de pessoas, o que a torna um ser vivo comparado ao corpo humano, onde cada setor é um membro, e cada membro com suas células e para que possam funcionar de forma eficaz, precisam ser tratadas de acordo com sua especificidade. Sendo assim, colaboradores quando usados para aprimorar suas funções e potenciais, tendem a produzir mais, gerando um bom relacionamento entre esses setores e proporcionando a empresa um bom desenvolvimento.

Gestão de pessoas, como o próprio nome já diz, trata de gerenciar pessoas, empresas de tecnologia, estando dentro do modelo empresarial de fornecimento de serviços, dependem dos colaboradores para o seu desenvolvimento, crescimento e sucesso, assim, torna-se fundamental a preocupação com seus funcionários, pois um colaborador motivado, satisfeito com o seu salário, com visão de crescimento interno, desempenha sua função de forma eficaz, dificilmente será um colaborador insatisfeito (CHIAVENATO, 2014).

Os Recursos Humanos são a principal fonte para garantir, que as funções de todos serão exercidas com excelência cumprindo de acordo com os direitos e deveres de todos, visando satisfação do diretor da empresa e de seus colaboradores, desde a entrevista para ocupar a vaga disponível, aos treinamentos, qualificações e gerenciamento. A gestão de pessoas envolve processo de fornecimento, de aproveitamento, de conservação, de desenvolvimento e de monitoração, aonde trabalhamos com pessoas diferentes e com personalidade própria, com aptidão satisfatória para conduzir a empresa ao sucesso.

Nas empresas de tecnologia esse processo de gerenciar pessoas torna-se mais importante por se tratar de empresas de prestação de serviço, a principal fonte de lucro é a mão de obra, assim os setores de RH e Gestão de Pessoas devem ser bem definidos, pois ele é formado por pessoas capazes de gerir e administrar de forma mais adequada os procedimentos internos entre os colaboradores e potencializar o capital humano na organização.

Dessa forma é possível medir o desenvolvimento e crescimento do profissional de Tecnologia de Informação (TI) dentro da organização, proporcionando a satisfação profissional, sendo assim ambas as partes são beneficiadas no ambiente de trabalho.

O artigo teve como objetivo geral mostrar o cenário que a Gestão de Pessoas juntamente com os Recursos Humanos ocupa no setor privado de uma empresa de tecnologia da informação. Como objetivos específicos: Discutir sobre a importância da gestão de pessoas para empresas de tecnologia; Identificar o papel do profissional de Recursos Humanos dentro do ambiente de trabalho em uma empresa privada de tecnologia da informação; e Buscar como a gestão de pessoas pode contribuir na qualificação e melhoria do desempenho da equipe.

O estudo justifica-se por procurar contribuir no entendimento da relevância da estratégia de Gestão de Pessoas e a motivação do funcionário no alcance de melhores resultados de desempenho na organização.

## **CONTEXTUALIZAÇÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO NA GESTÃO DE PESSOAS**

Segundo Chiavenato (2000) para uma empresa ser vitoriosa e bem-sucedida ela precisa pensar em toda sua estrutura organizacional, para as empresas de tecnologia isso torna-se fundamental, pois o capital humano é sua fonte de renda principal. Com a crescente globalização dos negócios e a gradativa exposição à forte concorrência mundial, a palavra-chave passou a ser produtividade, qualidade e competitividade.

Pensando no desenvolvimento global, a constante mudança tecnológica, a facilitação de acesso a informações e o crescimento intelectual individual, a gestão

de pessoas entra como ferramenta fundamental na constância do crescimento pessoal e da empresa envolvida.

O gestor de pessoas é a pessoa responsável para se avaliar e desenvolver o colaborador para que assim se torne mais capacitado para desempenhar com qualidade suas funções, trazendo maior produtividade para a empresa e posiciona cada colaborador para desempenhar as funções de acordo com suas habilidades.

As empresas de tecnologia buscam profissionais pelas suas qualificações e o colaborador são desenvolvido, avaliado e recrutado para exercer a função onde tem o melhor desempenho pessoal, buscando através da gestão de pessoas, sempre a motivando dos mesmos. Nesse processo que se tem os melhores profissionais (MELO *et al*, 2012).

Através desse novo olhar, as empresas de tecnologia têm investido cada vez mais na gestão de pessoas e na pessoa dos recursos humanos, visando diminuir a rotatividade de colaboradores dentro da empresa, melhorando o desempenho e aumentando a produtividade, gerando qualidade de trabalho prestado, conseqüentemente mais renda e mais reconhecimento no competitivo mercado de trabalho. Assim a organização passou a adquirir uma vantagem competitiva (VILAS *et al*, 2009).

Conduzir uma gestão de pessoas em empresas de tecnologia, tem a própria tecnologia a seu favor, integrando equipes e construindo uma base solida, obtendo resultados mais concreto.

## **GESTÃO DE PESSOAS NO AMBIENTE EMPRESARIAL DE TECNOLOGIA**

Os gestores de pessoas e recursos humanos tem encontrado um mercado cada vez mais competitivo, e a tecnologia tem feito diferença na busca por melhores talentos, melhorias nos processos empresariais, garantia no desenvolvimento pessoal e profissional, comunicação com líderes e colegas de trabalho auxiliando na tomada de decisões cada vez mais ágil, prático e fácil, conduzindo competências e desempenhos.

França (2007, p.115) relata que “a gestão de pessoas tem sido cada vez mais apontada como uma das funções-chave para o desenvolvimento e a implementação de respostas estratégicas para as pressões enfrentadas pelas organizações”.

As empresas de tecnologia têm desenvolvido um novo modelo de trabalho, com visão em gerenciamento, funcionalidade, desenvolvimento, deixando seus colaboradores a vontade para apontar melhorias nos processos da empresa, criando um ambiente descontraído, dinâmico, criativo de trabalho, admitindo assim seus colaboradores mais livres para criar novas estratégias, novas tecnologias de automação e deixando claro a importância do gerenciamento de pessoas nesses novos métodos de empreender e trabalhar.

Com isso, Ribeiro (2006) menciona que a gestão com pessoas é “algo tão difícil e tão fácil ao mesmo tempo”. As diferenças de personalidades é o lado difícil; e fácil porque as pessoas querem ter um trabalho onde analisem justo, justo o modo de trabalho, justo financeiro, justo o gerencial. Uma gestão de pessoas eficaz permite que às empresas alcancem seus objetivos e metas de forma mais clara e fácil, objetiva, sem rotatividade de contratações e melhorando o desenvolvimento pessoal de cada um.

Seguindo o pensamento de Fischer (2002) modelos de gestão de pessoas são necessários para promover esse alinhamento de comportamentos, tornando possível levantar questionamentos em um dos identificadores na atuação empresarial, talvez o mais respeitável no atual contexto de mercado tecnológico, a capacidade de atrair, desenvolver e reter pessoas talentosas. Por isso, as empresas que implantarem esse novo conceito de gestão de pessoas, tem a capacidade de trabalhar com os melhores profissionais em potencial, terão melhores condições de enfrentar a concorrência e conquistar o mercado.

Nesse contexto, o trabalho relata a seguir com mais ênfase a importância do RH na gestão de pessoas.

## **O PAPEL DO SETOR DE RECURSOS HUMANOS NA GESTÃO DE PESSOAS**

A área de recursos humanos assume um papel importantíssimo no ambiente tecnológico, gerentes possuem como foco, os resultados do negócio, e os recursos

humanos atuam como orientadores no desenvolvimento profissional e pessoal dos colaboradores, unificando os interesses pessoais com os organizacionais, criando um meio de trabalho harmonizado e de sucesso.

O Recursos Humanos (RH) torna-se um parceiro estratégico, como aquele que ajuda a comunicar e disseminar a estratégia organizacional para todas as pessoas. Também exerce um papel importantíssimo como agente da mudança, num cenário em que a empresa sofre influências constantes e precisa se adaptar rapidamente para sobreviver (ULRICH, 2000).

O profissional de RH tem o papel de disseminar a cultura, missão e valores da empresa. O objetivo é alinhar as políticas de Recursos Humanos com a estratégia organizacional.

É importante que o setor de RH crie um cronograma de visitas aos demais setores da empresa. Essa atividade ajudará a conhecer melhor os colaboradores, suas funções e setores. No cronograma de ações do departamento deverá ter espaço para o feedback. Todos os colaboradores devem receber retorno dos questionamentos, opiniões e ideias enviadas ao setor. Ouvir, entender e procurar olhar pela visão do colaborador gera ideias novas de melhorias do coletivo.

Assim, o papel do departamento de recursos humanos é também o de apoiar funcionários, para além de trâmites burocráticos, buscando garantir condições de aumentar a produtividade e fortalecer as competências da empresa. O objetivo deve ser o desenvolvimento de um ambiente encorajador da inovação, identificação com a organização, com a consequente geração de responsabilidade e dedicação por parte do profissional. Por isso se fez necessário redefinir os profissionais e olhar com mais atenção ao principal recurso das organizações que é o capital humano (SANTOS, 2004).

## **METODOLOGIA**

O artigo foi estruturado a partir de um relato de experiência realizado com o olhar de uma supervisora técnica de uma empresa de tecnologia, sobre a importância da gestão de pessoas e recursos humanos para melhorar o desempenho e os resultados dos colaboradores e da própria empresa.

A pesquisa tem abordagem qualitativa, sendo de caráter descritivo. Compreender o cenário da Gestão de Pessoas e das práticas dos recursos humanos, especialmente dentro de empresa de tecnologia, requer dinamizar os campos baseado na experiência vivida e teorias, buscando entrelaçar e aprofundar ambos.

Para tanto, é necessário compreender a natureza dinâmica, interativa e os reflexos da pluralidade constitutiva das empresas de tecnologia e da ação da pessoa do RH e gestores de pessoas, os quais possibilitam um entendimento epistemológico das práticas instituídas e das práticas que podem ser implantadas dentro da empresa, pois estas formarão as pontes deste trabalho que mostrarão os processos investigativos de uma pesquisa realizada para mostrar a importância da gestão de pessoas e o departamento de RH dentro de uma empresa de tecnologia da informação.

Relacionado ao ambiente tomado como base para essa pesquisa uma empresa de tecnologia reconhecida no território nacional, mas que leva a gestão compartilhada como base para gerir seus colaboradores e desenvolver o trabalho.

Este artigo foi escrito em conformidade com os critérios de normas técnicas e fica claro que não foi submetido ao comitê de ética, por se tratar de uma pesquisa de cunho bibliográfico e relato de experiência.

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Um dos principais desafios para o setor de Recursos Humanos das empresas de tecnologia é desenvolver e implantar um sistema de gestão de pessoas eficaz que possa mensurar a entrega dos profissionais e seu perfil individual e comportamental. E que, além disso, este sistema se torne um importante instrumento para trazer informações que orientem a empresa para cumprir suas metas.

Para Yamaoka (2015), a implementação de um bom método de gestão de pessoas precisa trazer informações indispensáveis para a tomada de decisões relacionadas à gestão de pessoas, como também auxiliar na disseminação da

cultura e das estratégias da empresa para os indivíduos, líderes e grupos que formam a organização.

Para que isso aconteça de forma objetiva e clara, as empresas de tecnologia precisam desenvolver e implantar uma metodologia consistente onde valores, procedimentos e princípios sejam seguidos e acompanhados por uma gestão de pessoas eficaz e garantir a qualidade do profissional envolvido e cumprir com o objetivo da empresa.

Ainda segundo Yamaoka (2015), para que essa mudança aconteça, é necessário o engajamento de todos os gestores, pois uma gestão engajada no projeto de implantação de uma nova gestão, aqui no caso a de pessoas, é mais fácil obter apoio dos colaboradores.

Precisa tomar cuidado e manter sempre os colaboradores informados das mudanças, principalmente quando os envolvem diretamente, a gestão de pessoas esta ali para manter o equilíbrio, a qualidade, o comprometimento e a eficiência de suas atividades.

Envolver os colaboradores desde o início, mostra que se trata de uma oportunidade de crescimento profissional. As ferramentas de gestão de pessoas servem também para indicar oportunidades de melhoria e necessidades de capacitação de cada colaborador. Assim, é necessário realizar períodos avaliativos individualmente, para ficar claro para o profissional o que ele precisa fazer para desempenhar melhor e para evoluir.

Sem esse acompanhamento de perto, sem saber como a sua performance está sendo vista, o colaborador acaba por repetir os mesmos comportamentos e resultados, atrapalhando seu desenvolvimento dentro empresa. Após cada avaliação, gestor de pessoas elaboram um plano de desenvolvimento individual, estabelecendo metas técnicas e comportamentais para aquele colaborador em questão.

O maior desafio atualmente é fazer que o RH entenda que ele tem um papel central nesse processo, que traz para si a responsabilidade de exigir e implantar essa metodologia e que realmente permitam uma gestão estratégica de pessoas, se tornando cada vez mais, uma área essencial para a administração do negócio como

um todo, sempre buscando melhoria para a empresa através de colaboradores motivados, capacitados e engajados com a missão, visão e valores da empresa.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste trabalho podemos concluir que a área da Gestão de Pessoas, com seu papel de desenvolvimento e evoluir o profissional individualmente, tem fundamental importância dentro de da organização de tecnologia.

Administrar pessoas é uma tarefa árdua e na da simples de ser executada. Por conta disto a gestão de pessoas precisa vim a cada dia buscando novas maneiras de ver melhor a vida do colaborador dentro das organizações. Mostrando assim aos responsáveis pela empresa o quão importante é a mão de obra qualificada, motivada e bem gerenciada dentro de uma empresa de tecnologia.

As empresas de tecnologia possuem uma estrutura mais flexível, valorizando a cada dia seus colaboradores. Através de incentivos, motivações e qualidade de vida no trabalho. Colaborador motivado trabalha mais e melhor, trazendo assim para a empresa, um ganho em dobro para a organização. Por isso é possível dizer que o colaborador não é despesas e sim investimento.

Com tudo é possível observar a importância de um colaborador motivado e trabalhando com tudo necessário para desempenhar sua capacidade máxima. E a gestão de pessoas deve sempre manter o foco e continuar desenvolvendo cada vez os colaboradores fazendo o mesmo se sentir como parte importante da organização.

## REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. São Paulo: Manole, 2014.

FRANÇA, A. C. L. **Práticas de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2007.

FISCHER, A. L.; ALBUQUERQUE, L. G. de. **Delphi RH 2010** – Tendências em Gestão de Pessoas. 2004. Disponível em <http://www.fia.com.br>. Acesso em 05/06/2019.

MELO, F. A. O.; SANTOS, A. R.; HAYASHIDA, M. C. B. P.; MACAHDO, T. F. A. **Influência da Gestão de Pessoas no Desempenho Empresarial através do perfil do Líder.** IX Seget – Simpósio de Excelência em Gestão Tecnologia, 2012

RIBEIRO, A. L. **Gestão de pessoas.** São Paulo: Saraiva, 2006.

SANTOS, Maria João Nicolau. **Gestão de recursos humanos: teorias e práticas.** *Sociologias* [online]. 2004, n.12, pp.142-158. ISSN 1517-4522. Disponível em <http://dx.doi.org/10.1590/S1517-45222004000200006>. Acesso em 11/06/2019.

SCHREIBER, G. Knowledge Engineering and Management: The CommonKADS Methodology. **Cambridge**, Massachusetts: The MIT Press, 2002.

ULRICH, D. **Recursos humanos estratégicos:** novas perspectivas para os profissionais de recursos humanos. São Paulo: Futura, 2000.

VILAS, B.; ANA, A.; BERNARDES, A.; RUI, O. **Gestão estratégica de pessoas.** São Paulo: Elsevier, 2009.

YAMAOKA, Juliane. **Como implantar um sistema de gestão em sua empresa.** Disponível em <https://canaltech.com.br/gestao/como-implantar-um-sistema-de-gestao-de-desempenho-na-sua-empresa>. Acessado em 25/06/2019