

GESTÃO DE PESSOAS NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL¹

Josefa Rafaela Gomes da Silva², Lara Fabiana Dallabona³, Karine Giovana Cabral de Souza⁴, Otávio Rosa⁵, Camila Saffier⁶

¹ Vinculado ao projeto “Antecedentes da rotatividade, acidentes de trabalho e passivos trabalhistas de empresas de Santa Catarina”

² Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis – UDESC Alto Vale – Bolsista PROIP

³ Orientadora, Departamento de Ciências contábeis – UDESC Alto Vale – lara.dallabona@udesc.br

⁴ Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis – UDESC Alto Vale – Bolsista PROIP

⁵ Egresso do Curso de Engenharia Sanitária – UDESC Alto Vale – Bolsista PROIP

⁶ Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis – UDESC Alto Vale – Bolsista PIVIC

O estudo objetiva analisar a percepção dos empregados sobre a gestão de pessoas no ambiente organizacional. Aroma e Marcondes (2004) destacam que o líder é o responsável por solucionar dúvidas, acompanhar a rotina de trabalho dos empregados e compartilhar as experiências. Apresentam que os líderes precisam enaltecer as habilidades dos empregados, para aproveitar o potencial de cada um, tornando-os motivados e satisfeitos. Para Appio e Fernandes (2015), práticas de gestão de pessoas melhoram o ambiente organizacional e reduzem a rotatividade.

O líder que preza pela eficácia da sua equipe é aquele que entende de gestão de pessoas e que consegue conciliar as habilidades e conhecimentos de cada indivíduo que trabalha na empresa. É aquele que se importa com a autoestima, com a motivação, com a qualidade de vida, com a felicidade e com a satisfação dos empregados em seu ambiente de trabalho (SILVA, 2006). Para Akgunduz e Sanli (2017), quando o empregado percebe que seus interesses estão sendo levados em consideração, que estão sendo protegidos pelas empresas, sentem-se mais satisfeitos.

A pesquisa se classifica como quantitativa, descritiva, do tipo *survey*. O questionário foi aplicado de forma presencial e on-line (utilizando a metodologia bola de neve) para empregados celetistas do Estado de Santa Catarina. Para o constructo, a pesquisa utilizou os estudos de Aroma e Marcondes (2004), Appio e Fernandes (2015), Telles, Leão e Ferreira (2018). A análise se deu por meio do teste Mann-Whitney. A amostra envolveu um total de 316 empregados, sendo a maior parte da região do Alto Vale do Itajaí, destes, a maioria do gênero masculino. Para a análise da percepção sobre a gestão de pessoas, foi feita uma comparação entre o sexo dos respondentes (feminino e masculino), conforme se observa na Tabela 1.

Tabela 1. Percepção dos empregados sobre a gestão de pessoas.

Gestão	Sexo	N	Média dos postos	Média Escala Likert	Mann-Whitney	Signif.
As minhas ideias são levadas em consideração dentro da empresa	Feminino	155	170,88	3,7865	10558,0	0,014
	Masculino	161	146,58	3,5341		
Existe um bom relacionamento entre mim e meu chefe	Feminino	155	166,00	4,4000	11315,5	0,114
	Masculino	161	151,28	4,2173		
Meu líder me concede liberdade de atuação	Feminino	155	157,83	3,9806	12373,5	0,892
	Masculino	161	159,15	4,0496		
Tenho o apoio de meu líder para solucionar problemas	Feminino	155	164,55	4,2129	11539,0	0,212
	Masculino	161	152,67	4,1304		

Meu líder está sempre disponível para orientação	Feminino	155	170,32	4,0709	10645,0	0,018
	Masculino	161	147,12	3,8136		
Sempre que preciso, posso contar com meu (minha) chefe para assuntos pessoais e profissionais	Feminino	155	172,43	4,1935	10318,0	0,005
	Masculino	161	145,09	3,8944		
Nesta empresa, os(as) chefes agem de acordo com o que dizem	Feminino	155	192,73	3,9225	11821,5	0,397
	Masculino	161	154,43	3,8385		

Akgunduz e Sanli (2017) destacam que líderes precisam ter um bom relacionamento com a equipe de trabalho, para que tenham liberdade de atuação e para que possam desempenhar suas atividades de maneira eficiente. Assim, os líderes precisam ouvir mais seus empregados, a fim de possibilitar que participem das estratégias e decisões organizacionais. Nesse sentido, os dados demonstram que os itens “as minhas ideias são levadas em consideração dentro da empresa”, “meu líder está sempre disponível para orientação” e “sempre que preciso, posso contar com meu (minha) chefe para assuntos pessoais e profissionais” apresentaram diferenças significativas entre as percepções dos empregados do sexo feminino e masculino.

Um dos papéis do líder é gerir uma organização em que as pessoas possam pensar e ter iniciativa para expor ideias, identificar e solucionar problemas, detectando oportunidades, pois sabem que o local de trabalho pode ser um ambiente favorável para o crescimento e o desenvolvimento pessoal (WICK; LEÓN, 1997; REICHHELD, 1996). Mas se as empresas não propiciam um ambiente no qual os empregados tenham o apoio do líder, com bom clima organizacional, isso pode tornar o ambiente insatisfatório e dificilmente fará com que os empregados permaneçam por muito tempo na empresa. Nesse sentido, pesquisas futuras poderiam identificar outros fatores que possam impactar a rotatividade de pessoal, como, por exemplo, os custos nas contratações e desligamentos, bem como as políticas de contratação e treinamentos que são utilizados pelas empresas.

Referências

- AROMA, W.; MARCONDES, R. C. Aspectos da influência do líder na aprendizagem dos liderados em ambiente altamente estruturado: um estudo em agências de bancos. **Organizações & Sociedade**, v. 11, p. 97-113, 2004.
- AKGUNDUZ, Y.; SANLI, S. C. The effect of employee advocacy and perceived organization support on job embeddedness and turnover intention in hotels. **Journal of Hospitality and Tourism Management**, v. 31, p. 118-125, 2017.
- APPIO, J.; FERNANDES, B. H. R. Práticas de gestão de pessoas, alinhamento pessoa-ambiente de trabalho e índices de turnover: um estudo nas “melhores empresas para você trabalhar” no Brasil. **Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos**, v. 12, n. 2, p. 82-95, 2015.
- REICHHELD, F. F. **A estratégia da lealdade: a força invisível que mantém clientes e funcionários e sustenta crescimento, lucros e valor.** Campus, 1996.
- SILVA, E. M. **Os efeitos da liderança na retenção de talentos um estudo sobre comprometimento e rotatividade numa indústria petroquímica.** 2006. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Economia e Finanças IBMEC, Rio de Janeiro, 2006.
- TELLES, T. E. A. O.; LEÃO, F. S.; FERREIRA, P. P. Fatores que impactam na rotatividade no segmento supermercadista. **Revista Científica da FAESA**, v. 14, n. 1, p. 77-99, 2018.
- WICK, C. W.; LEON, L. S. **O desafio do aprendizado: como fazer sua empresa estar sempre à frente do mercado.** Nobel, 1997.

Palavras-chave: Gestão de pessoas. Liderança. Empregados.