



**ETEC “PREFEITO ALBERTO FERES”**

**Curso Técnico em Administração**

**Alexandre Gabriel Gonçalves**

**Isaac Damacena Silva Júnior**

**Matheus Alves de Farias Rodrigues**

**TRANSFORMAÇÃO ORGANIZACIONAL: Estratégias para uma  
gestão de recursos humanos eficaz e humanizada.**

**Araras**

**2024**



**Alexandre Gabriel Gonçalves**

**Isaac Damacena Silva Júnior**

**Matheus Alves de Farias Rodrigues**

**TRANSFORMAÇÃO ORGANIZACIONAL: Estratégias para uma  
gestão de recursos humanos eficaz e humanizada.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Administração da Etec Prefeito Alberto Feres, orientado pela Prof. Iara Batista de Souza Moura, como requisito parcial para obtenção do título de técnico em Administração.

**Araras**

**2024**

## Resumo

Este trabalho de conclusão propõe um projeto de gestão de recursos humanos voltado a resolver desafios como desorganização, comunicação inadequada e decisões pouco eficazes, que afetam negativamente tanto os funcionários quanto os resultados da organização. Esses problemas resultam em perda de clientes, baixa produtividade e alta rotatividade de colaboradores.

A proposta tem como objetivo principal reduzir a rotatividade, aumentar o engajamento e criar um ambiente de trabalho saudável e inclusivo. Para isso, busca-se implementar uma cultura de comunicação aberta e transparente, otimizar processos internos e adotar práticas modernas de gestão de pessoas.

O projeto prevê a elaboração de políticas alinhadas aos valores e à cultura organizacional, capacitação contínua dos colaboradores e iniciativas que promovam o reconhecimento e a valorização do trabalho em todos os níveis da empresa. Essas ações têm como finalidade fortalecer a satisfação, retenção e produtividade dos funcionários, contribuindo para uma organização mais eficiente e humanizada.

Palavras chaves: Gestão de Recursos Humanos, Comunicação Organizacional, Cultura Organizacional, Capacitação de Funcionários.

## **Abstract**

This thesis proposes a human resources management project aimed at addressing challenges such as disorganization, inadequate communication, and ineffective decision-making, which negatively impact both employees and organizational outcomes. These issues lead to customer loss, low productivity, and high employee turnover.

The main objective is to reduce turnover, increase engagement, and foster a healthy and inclusive work environment. To achieve this, the proposal focuses on implementing a culture of open and transparent communication, optimizing internal processes, and adopting modern people management practices.

The project includes the development of policies aligned with the organization's values and culture, continuous employee training, and initiatives to promote recognition and appreciation of work at all levels. These actions aim to enhance employee satisfaction, retention, and productivity, contributing to a more efficient and humanized organization.

**Keywords:** Human Resources Management, Organizational Communication, Organizational Culture, Employee Training.

## Sumário

1	INTRODUÇÃO.....	5
1.1	Objetivo.....	6
1.2	Justificativa.....	6
1.3	Metodologia.....	6
2	DESENVOLVIMENTO .....	7
2.1	História dos Recursos Humanos.....	7
3	DEFINIÇÃO E PRINCÍPIOS DE UMA GESTÃO HUMANIZADA .....	8
3.1	Princípios da Gestão Humanizada .....	8
3.2	Exemplos de Empresas com Gestão Humanizada .....	8
4	ESTRATÉGIAS DE DESENVOLVIMENTOS E IMPACTOS NA VIDA PESSOAL ..	11
5	Metodologia de Pesquisa de Campo .....	14
5.1	Considerações Finais.....	18
6	PROJETO FICTÍCIO: EMPRESA DE TREINAMENTO PARA RH FOCADA EM GESTÃO HUMANIZADA.....	19
6.1	Serviços Oferecidos:.....	19
6.2	Consequências Esperadas com a Implementação .....	20
6.3	Metodologia do Projeto .....	21
6.4	Público-Alvo do Projeto .....	21
7	CONCLUSÃO .....	22
	REFERÊNCIA .....	23

# 1 INTRODUÇÃO

A gestão humanizada é um modelo de administração que prioriza o bem-estar dos funcionários e os considera essenciais para o sucesso da empresa. Esta ideia vai além dos focos tradicionais em produtividade e resultados, enfatizando métodos que criam um ambiente de trabalho saudável, equilibrado e inclusivo.

A história dos recursos humanos (RH) reflete a evolução das relações de trabalho e das práticas de gestão de pessoas ao longo dos séculos. Inicialmente, o RH surgiu como uma resposta às mudanças trazidas pela Revolução Industrial, no século XIX, quando as condições de trabalho começaram a ser questionadas devido à reestruturação dos processos produtivos e à divisão do trabalho, o que levou a um controle mais rígido sobre os trabalhadores e suas condições de trabalho.

A função de RH, que inicialmente era conhecida como "Departamento de Relações Industriais", focava em tarefas burocráticas "atividades de papelada e procedimentos formais", como controle de registros e supervisão da conduta dos trabalhadores, com ênfase na eficiência e na redução de custos, muitas vezes sem considerar o bem-estar dos empregados. Durante a Primeira e a Segunda Guerras Mundiais, as empresas começaram a entender a importância de tratar seus colaboradores como ativos valiosos que precisavam ser desenvolvidos e retidos.

No Brasil, a trajetória do RH foi fortemente influenciada por fatores históricos e sociais. A área começou a se desenvolver mais formalmente durante o governo de Getúlio Vargas, na década de 1930, com a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943. Esta legislação foi crucial para formalizar as relações de trabalho e estabelecer direitos trabalhistas básicos. Nas décadas seguintes, especialmente nos anos 1950 e 1960, houve uma maior profissionalização da área de RH, com a adoção de práticas como recrutamento seletivo, treinamento, avaliação de desempenho e planejamento de carreira.

A partir dos anos 1990, com a chegada da era digital e a globalização, o RH começou a se modernizar rapidamente, utilizando novas tecnologias para otimizar processos e focando na atração, retenção e desenvolvimento de talentos em um mercado global competitivo. Nos dias atuais, o RH continua a se adaptar às mudanças

tecnológicas e sociais, buscando promover diversidade, inovação e sustentabilidade nas organizações, entretanto, ainda sim, é uma tarefa desafiadora que precisa ser mais desvendada.

## 1.1 Objetivo

O objetivo geral deste trabalho é propor e justificar a implementação de um programa abrangente de gestão de recursos humanos em uma empresa, visando analisar a situação atual da organização, identificar áreas de melhoria nos processos existentes e estabelecer objetivos claros alinhados à estratégia organizacional. Essa proposta visa desenvolver políticas e procedimentos adaptados à cultura da empresa, investir em comunicação e capacitação dos colaboradores, além de promover uma cultura de tomada de decisões humanizadas. O intuito é fortalecer o engajamento, o crescimento e a competitividade da empresa de maneira saudável no mercado atual.

## 1.2 Justificativa

Este trabalho propõe um projeto de gestão de recursos humanos focado na resolução de problemas comuns nas organizações, como falta de comunicação, desorganização e tomada de decisões inadequadas. Tais problemas afeta negativamente tanto os funcionários quanto a empresa, resultando em perda de clientes, desperdício de recursos e baixa produtividade. A implementação deste projeto visa promover uma cultura de comunicação aberta, transparência e colaboração, além de melhorar os processos internos e promover uma abordagem mais eficiente à gestão de recursos humanos. Isso contribuirá para evitar prejuízos financeiros, reduzir a rotatividade de funcionários e promover uma cultura organizacional saudável e sustentável.

## 1.3 Metodologia

A metodologia do nosso trabalho combina pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo, buscando uma coleta e análise de dados tanto qualitativos quanto quantitativos, proporcionando uma visão detalhada e clara. Foi cuidadosamente planejada e estruturada para permitir uma compreensão aprofundada dos processos e práticas de recursos humanos, bem como para identificar áreas de melhoria e propor soluções fundamentadas e viáveis.

## 2 DESENVOLVIMENTO

### 2.1 História dos Recursos Humanos

#### 1. Revolução Industrial

- Século XIX: Com a industrialização em larga escala, as condições de trabalho eram precárias e os trabalhadores eram vistos como máquinas. Nesta época surgem as primeiras lutas por melhores condições de trabalho e leis trabalhistas.

#### 2. Início do Século XX

- Taylorismo e Fordismo: Modelos de produção em massa criado pelo Frederick Taylor e Henry Ford que priorizavam a eficiência e a padronização, porém eles desconsideravam o fator humano.
- Relações Humanas: Experimentos de Hawthorne demonstram a importância do fator social no trabalho e o impacto das relações interpessoais na produtividade.

#### 3. Meados do Século XX

- Maslow e a Hierarquia: A teoria de Abraham Maslow destaca a importância de atender às necessidades humanas básicas e psicológicas no ambiente de trabalho.
- Herzberg: Propõe a teoria dos dois fatores, diferenciando fatores higiênicos (que evitam a insatisfação) e motivacionais (que geram satisfação).

#### 4. Final do Século XX

- Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Foco em programas e práticas que ficavam melhorar a qualidade de vida dos colaboradores no ambiente de trabalho.

#### 5. Século XXI

- Gestão por Competências: Foco no desenvolvimento das competências dos colaboradores, alinhando-as aos objetivos da organização.

### 3 DEFINIÇÃO E PRINCÍPIOS DE UMA GESTÃO HUMANIZADA

Ao longo de sua evolução, o ser humano, enquanto espécie consciente, enfrentou inúmeras adversidades, desenvolvendo a habilidade de viver em grupos e a capacidade de se comunicar e compreender as necessidades dos outros.

Nos dias atuais, essa característica permanece fundamental. A comunicação e a interação entre indivíduos foram, e continuam sendo, essenciais para a formação e manutenção das sociedades.

No contexto organizacional, a gestão humanizada alinha essas características humanas fundamentais ao ambiente de trabalho. De acordo com Lacombe (2005), a gestão humanizada considera o capital humano como um dos principais ativos das empresas, reconhecendo a importância de práticas que valorizem e promovam o bem-estar e o desenvolvimento dos colaboradores.

#### 3.1 Princípios da Gestão Humanizada

- Valorização do Capital Humano “valorização das pessoas”: Assim como em sociedades primitivas, o ser humano no ambiente corporativo também busca reconhecimento e desenvolvimento pessoal. Por isso, a gestão humanizada investe em capacitação e crescimento.
- Participação e Diálogo: Carregamos o instinto de socialização, e nas organizações modernas, essa comunicação é essencial. O diálogo contínuo entre gestores e colaboradores fomenta um ambiente colaborativo e participativo.
- Sustentabilidade e Eficiência: O ser humano, ao longo de sua evolução, aprendeu a otimizar recursos, e no ambiente organizacional, a gestão humanizada busca potencializar os talentos e habilidades de cada indivíduo para alcançar melhores resultados com eficiência e sustentabilidade.

#### 3.2 Exemplos de Empresas com Gestão Humanizada

De acordo com o site My Place to Work, uma organização global que avalia e certifica empresas quanto à qualidade de seu ambiente de trabalho, destacou em 2023 o Itaú Unibanco. O banco adota uma forte abordagem humanizada, o que contribui para seu destaque no ranking do Great Place to Work. Essa abordagem é refletida em

diversas iniciativas voltadas para o bem-estar dos colaboradores, promovendo uma cultura organizacional inclusiva e transparente.

As políticas de inclusão e diversidade do Itaú são evidentes, com ênfase no equilíbrio de gênero e na criação de um ambiente de trabalho seguro e acolhedor. A gestão empresarial do banco é reconhecida por sua transparência e responsabilidade, tanto com os colaboradores quanto com os stakeholders “pessoas interessadas na empresa”. Além disso, o Itaú integra importantes índices de sustentabilidade, como o Bloomberg Gender Equality Index, uma classificação anual que avalia empresas ao redor do mundo com base em suas práticas e políticas de igualdade de gênero, e o Dow Jones Sustainability Index, uma série de índices financeiros que avaliam as empresas com base em seu desempenho em questões ambientais, sociais e de governança, reafirmando seu compromisso com a equidade e a sustentabilidade.

No âmbito de recursos humanos, o Itaú investe fortemente em programas de capacitação e desenvolvimento de carreira. Programas como o de estágio e o de trainee são conhecidos pela qualidade e pelas oportunidades de crescimento que oferecem, o que motiva os colaboradores e fortalece a cultura interna de colaboração e inovação. A adoção de tecnologias que aprimoram a experiência dos funcionários e dos clientes também se destaca como um diferencial na gestão humanizada do banco.

Outro exemplo é a Accenture Brasil, que está no ranking Great Place to Work por seu enfoque em práticas inclusivas e humanizadas. A empresa combina o uso de tecnologia com uma estratégia centrada nas pessoas, criando ambientes que promovem bem-estar, diversidade e inclusão. A Accenture coloca as pessoas no centro das transformações organizacionais, utilizando dados e inteligência artificial para criar culturas que maximizam o potencial humano.

Um exemplo notável de suas iniciativas é o programa de imersão social, desenvolvido em parceria com o GOYN São Paulo, parte de uma rede de organizações e iniciativas focadas na inclusão social e no desenvolvimento de jovens em situação de vulnerabilidade. Esse programa aproxima líderes empresariais de comunidades vulneráveis, incentivando a empatia e a compreensão das realidades enfrentadas por jovens que buscam oportunidades no mercado de trabalho. Tais ações refletem o compromisso da Accenture com a inclusão, diversidade e o desenvolvimento humano, pilares centrais para o plano de carreira da empresa.

A Natura também é uma referência em gestão humanizada. A empresa busca criar um ambiente de trabalho que favoreça o desenvolvimento e a realização dos

colaboradores, promovendo um ambiente inclusivo e respeitoso. A valorização ativa da participação dos colaboradores e o suporte contínuo por meio de treinamentos, especialmente para suas consultoras, garantem que todos tenham condições de atingir seus objetivos.

No campo da Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I), a Natura promove a igualdade e a representatividade por meio de práticas como: assegurar que sua força de trabalho reflita a composição demográfica das sociedades em que atua, promover a igualdade de gênero e incluir pessoas com deficiência. A empresa também se compromete a garantir a paridade salarial em toda a força de trabalho.

Além disso, a Natura se destaca por seu compromisso com a sustentabilidade, utilizando o Indicador de Progresso e Longevidade (IP&L), uma ferramenta de governança que integra fatores sociais, humanos e ambientais. Com isso, a empresa não apenas busca resultados financeiros, mas também impactar positivamente a sociedade e o meio, alinhando-se com os princípios de uma gestão humanizada e sustentável.

## 4 ESTRATÉGIAS DE DESENVOLVIMENTOS E IMPACTOS NA VIDA PESSOAL

A gestão eficaz é um dos pilares fundamentais para o sucesso organizacional e, nesse sentido, a compreensão dos fatores que influenciam uma transformação organizacional é crucial para o desenvolvimento de estratégias eficazes em administração e recursos humanos. Nas últimas décadas, o tema da transformação organizacional tem despertado crescente interesse, especialmente no contexto do aumento da produtividade e do bem-estar dos colaboradores.

No livro *Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações* (2014), Idalberto Chiavenato ressalta a importância de adotar estratégias voltadas para o desenvolvimento profissional e o planejamento de carreira, essenciais para potencializar o crescimento individual e organizacional. Dentre essas estratégias, destacam-se:

- Avaliação de competências: mapear as competências necessárias para cada função na empresa, criando planos de carreira claros e objetivos.
- Caminhos de carreira: desenvolver trajetórias de carreira que permitam aos colaboradores entender como evoluir dentro da empresa.
- Feedback contínuo: implementar processos de feedback regular e avaliações formais anuais.
- Identificação de talentos: reconhecer colaboradores com potencial para assumir posições-chave no futuro e criar planos de desenvolvimento específicos para eles.
- Programas de reconhecimento: recompensar não apenas os resultados, mas também o crescimento pessoal e profissional do colaborador, com recompensas financeiras e não financeiras, como benefícios e oportunidades de desenvolvimento.
- Comunicação transparente: assegurar que a comunicação entre líderes e colaboradores seja clara e transparente, principalmente em relação a objetivos, metas, oportunidades de crescimento e expectativas.
- Envolvimento dos colaboradores: incluir os colaboradores no planejamento de suas carreiras, procurando entender suas aspirações e ajustando os planos de desenvolvimento conforme necessário.

- Alinhamento com a estratégia da empresa: garantir que os planos de carreira estejam em consonância com a estratégia e os objetivos de longo prazo da empresa.
- Treinamentos e desenvolvimento: oferecer programas de capacitação contínua, como treinamentos internos, workshops “cursos práticos”, cursos online e suporte para educação formal, visando o desenvolvimento de habilidades técnicas e comportamentais, beneficiando tanto o lado profissional quanto o pessoal do colaborador.

Essas estratégias de transformação organizacional impactam significativamente o bem-estar dos funcionários, a produtividade e a retenção de talentos. De acordo com Dafna Blaschkauer (2022) e Shawn Achor (2018), colaboradores que se sentem valorizados e apoiados pela empresa, tanto física quanto emocionalmente, tendem a estar mais motivados e engajados com suas tarefas. Um ambiente de trabalho que cuida da saúde mental e física dos colaboradores promove não apenas a criatividade, mas também uma maior eficiência e dedicação às atividades.

Estudos comprovam que empresas que adotam estratégias de bem-estar veem a satisfação dos colaboradores aumentar, proporcionando benefícios mútuos para a empresa e seus funcionários. O impacto do bem-estar dos funcionários na produtividade e nos custos da empresa é expressivo. Quando uma organização investe na saúde física e mental dos seus colaboradores, diversos benefícios surgem, como:

**Aumento da produtividade:** colaboradores que se sentem cuidados e valorizados e que trabalham em um ambiente que preza pelo bem-estar tendem a ser mais motivados e engajados. Isso resulta em maior disposição para realizar suas tarefas, maior eficiência e criatividade para lidar com problemas, o que contribui diretamente para os resultados da empresa. Além disso, colaboradores com boa saúde física e mental apresentam menos ausências, reduzindo custos com absenteísmo.

**Redução de custos com absenteísmo, ausência de funcionários no ambiente de trabalho e rotatividade:** ao promover uma cultura de bem-estar, as empresas conseguem reduzir gastos com absenteísmo, pois os trabalhadores apresentam menos problemas de saúde e se ausentam menos. Com isso, a rotatividade de funcionários diminui significativamente, já que colaboradores

mais satisfeitos são menos propensos a procurar outras oportunidades. Isso reduz os gastos com rescisões, processos de admissão e treinamentos de novos colaboradores.

Menores gastos com planos de saúde e despesas médicas: incentivar hábitos saudáveis e oferecer ambientes de trabalho ergonomicamente adequados ajudam a reduzir esses custos. Com isso, a empresa gasta menos com tratamentos e afastamentos por motivos de saúde, já que os colaboradores estão menos suscetíveis a doenças.

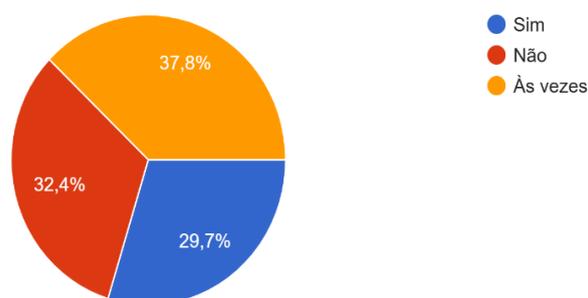
Um dos aspectos mais interessantes é o fortalecimento da imagem corporativa. Empresas que demonstram preocupação com o bem-estar dos colaboradores constroem uma reputação sólida e atraente, o que ajuda a atrair e reter talentos e a criar uma cultura organizacional positiva. Isso fortalece o endomarketing, estratégia para engajar os funcionários, o marketing corporativo e o marketing social, contribuindo para a redução de custos associados à perda de profissionais qualificados.

Em suma, investir no bem-estar dos colaboradores não só melhora a produtividade e o engajamento, mas também contribui para a redução de custos operacionais, resultando em uma relação vantajosa tanto para a empresa quanto para os funcionários.

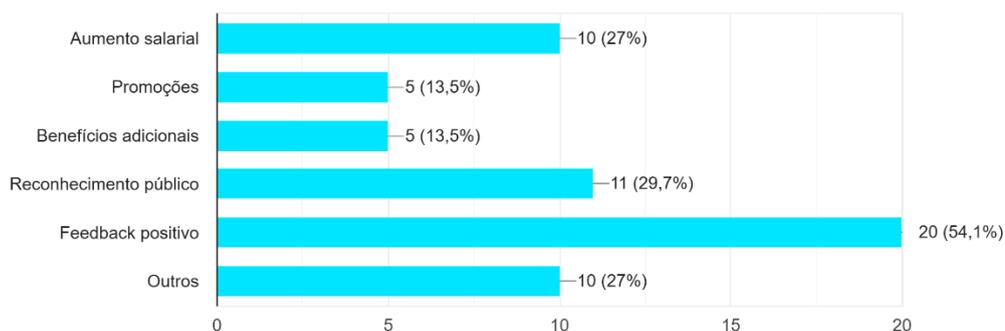
## 5 Metodologia de Pesquisa de Campo

Para investigar a percepção dos colaboradores em relação à gestão de recursos humanos, foi realizada uma pesquisa de campo com 37 pessoas de diferentes áreas de trabalho. A pesquisa foi estruturada com base em 15 perguntas, abordando questões sobre valorização, reconhecimento, satisfação, clareza de metas, recursos disponíveis, feedback, desafios diários, comunicação, desenvolvimento, saúde mental e equilíbrio entre vida pessoal e trabalho. Essa metodologia buscou captar percepções reais dos participantes, permitindo a análise de pontos fortes e de áreas que necessitam de melhorias.

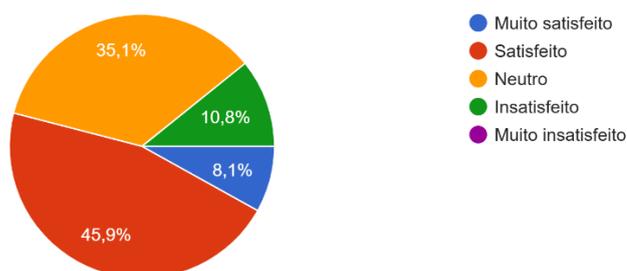
Para entender o sentimento de valorização, a pesquisa revelou que 29,7% dos colaboradores se sentem valorizados pela empresa, enquanto 32,4% disseram que não e 37,8% responderam "Às vezes". Esses dados sugerem que existe uma oportunidade para a empresa fortalecer a valorização dos funcionários.



Quando perguntados sobre as formas de reconhecimento pela performance, as respostas foram variadas, com o feedback positivo (20) e o reconhecimento público (11) sendo os mais comuns. No entanto, apenas uma pequena parte dos colaboradores relatou aumento salarial (10) ou promoções (5), sugerindo que as estratégias de reconhecimento poderiam ser mais diversificadas para atender às expectativas dos funcionários.

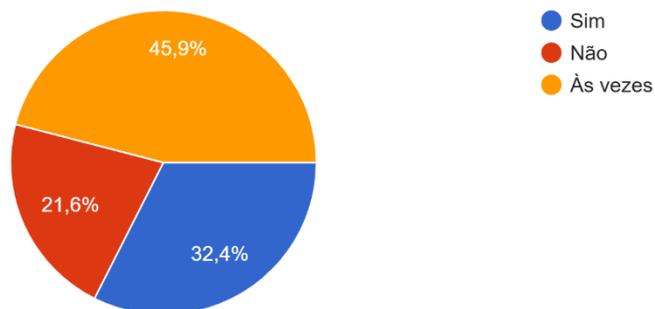


Em relação à satisfação geral no trabalho, 45,9% afirmaram estar "Satisfeitos", e 35,1% se sentem "Neutros", enquanto 10,8% se mostraram "Insatisfeitos". Embora a maioria esteja satisfeita, a presença de neutralidade e insatisfação entre quase metade dos colaboradores indica que ainda há espaço para iniciativas que promovam maior engajamento e satisfação no trabalho.

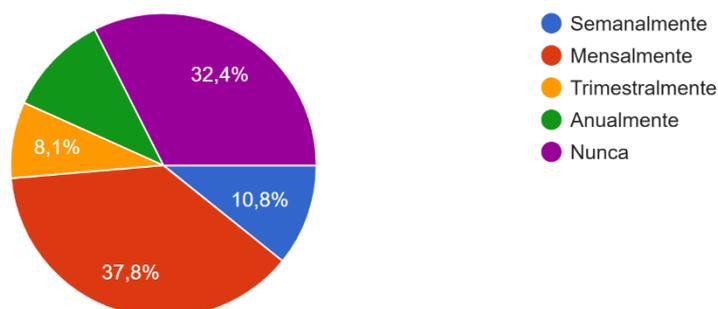


A clareza das metas e objetivos estabelecidos pela empresa foi considerada satisfatória por 51,4% dos colaboradores, enquanto 35,1% responderam "Às vezes" e 13,5% disseram que não. Embora a maioria tenha compreendido as metas, a incerteza ocasional de uma parte dos funcionários aponta para a necessidade de uma comunicação mais detalhada.

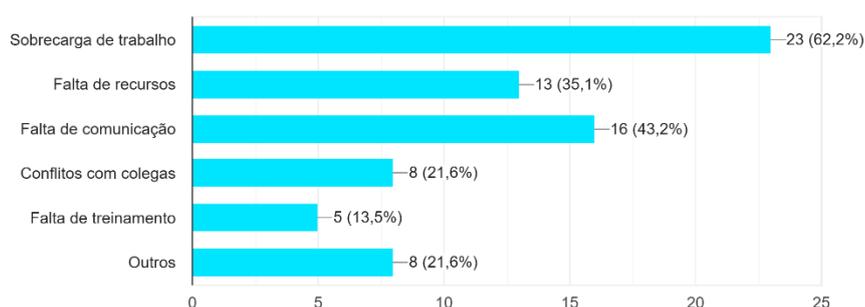
Questionados sobre os recursos e apoio para atingir as metas, 32,4% responderam positivamente, enquanto 45,9% disseram "Às vezes" e 21,6% responderam que não. Esses dados indicam que a falta de recursos e apoio pode estar impactando a motivação e produtividade dos colaboradores.



A frequência de feedback recebido varia, com 37,8% dos colaboradores relatando receber feedback mensalmente, enquanto 32,4% afirmaram nunca receber feedback. Esse dado revela uma falha no sistema de acompanhamento e desenvolvimento dos funcionários, sugerindo a necessidade de um sistema de feedback mais regular e estruturado.



Os principais desafios enfrentados no trabalho diário foram a sobrecarga de trabalho (23 pessoas) e a falta de comunicação (16 pessoas). Esses fatores destacam áreas onde a empresa poderia focar para promover um ambiente de trabalho mais saudável e eficiente.



Apenas 43,2% dos colaboradores se sentem à vontade para reportar

problemas aos superiores, enquanto 37,8% responderam "Às vezes" e 18,9% disseram que não, o que sugere que ainda há uma hesitação significativa em compartilhar problemas, possivelmente devido a uma percepção de falta de abertura nos canais de comunicação.

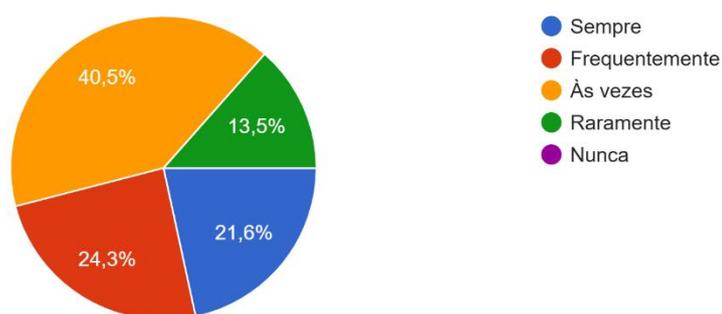
Sobre como a empresa lida com problemas relatados, apenas 24,3% acreditam que a empresa age de forma adequada, enquanto 27% responderam negativamente e 48,6% disseram "Às vezes". Esses dados revelam uma percepção de ineficiência na resolução de questões internas.

Quanto ao desenvolvimento e crescimento na empresa, 40,5% dos colaboradores acreditam ter oportunidades, enquanto a mesma porcentagem acredita que não e 18,9% responderam "Às vezes". Esse equilíbrio sugere que as oportunidades de desenvolvimento não são consistentes para todos os colaboradores.

Quando perguntados se a empresa investe no desenvolvimento dos funcionários, 43,2% responderam que não, enquanto 29,7% responderam "Às vezes" e 27% "Sim". Esse resultado indica insatisfação generalizada com o investimento atual em capacitação.

O impacto do ambiente de trabalho na saúde mental dos colaboradores foi considerado positivo por 29,7% dos participantes, enquanto 27% consideram o impacto negativo e 43,2% são neutros. Isso sugere a necessidade de melhorias no ambiente para apoiar melhor a saúde mental dos colaboradores.

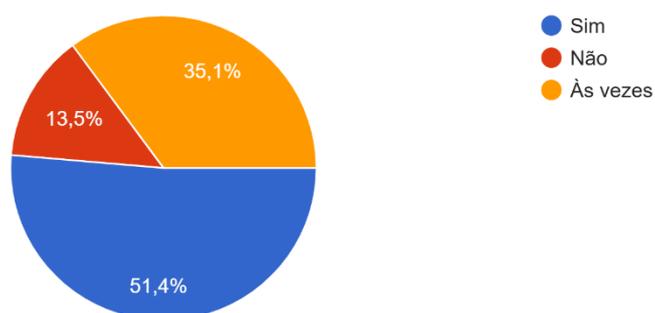
Quanto à frequência de estresse, 40,5% afirmaram se sentir estressados "Às vezes", enquanto 24,3% responderam "Frequentemente" e 21,6% "Sempre", indicando que o ambiente pode estar contribuindo para um nível de estresse elevado.



Somente 24,3% dos colaboradores se sentem confortáveis para falar sobre saúde mental com seus superiores ou colegas, enquanto 45,9% disseram que não e

29,7% responderam "Às vezes", sugerindo um estigma em torno do tema.

Por fim, 51,4% dos colaboradores afirmaram ter um bom equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, enquanto 35,1% responderam "Às vezes" e 13,5% disseram que não. Apesar de a maioria estar satisfeita, a presença de respostas menos positivas sugere que ainda há espaço para ajustes.



Esses dados indicam que, apesar de algumas práticas positivas já estarem em vigor, as organizações têm oportunidades significativas de melhorar a experiência dos colaboradores, especialmente em áreas como valorização, comunicação, feedback e apoio ao desenvolvimento e saúde mental.

## 5.1 Considerações Finais

Esta pesquisa de campo revela aspectos tanto positivos quanto negativos no ambiente estudado. Por um lado, existem iniciativas de feedback e reconhecimento, mas, por outro, os colaboradores enfrentam desafios como sobrecarga de trabalho, falta de recursos e comunicação ineficaz. As organizações devem considerar esses pontos para aprimorar a gestão de recursos humanos, direcionando esforços para aumentar a satisfação e o bem-estar dos colaboradores.

## 6 PROJETO FICTÍCIO: EMPRESA DE TREINAMENTO PARA RH FOCADA EM GESTÃO HUMANIZADA

**Nome da Empresa:** ThinkCenter: Central de treinamento de RH

- **Missão:** A ThinkCenter tem como missão transformar a gestão de pessoas dentro das empresas, capacitando equipes de Recursos Humanos para promover um ambiente de trabalho mais humano, comunicativo e produtivo. Nosso foco é desenvolver programas de treinamento e consultoria baseados em práticas de gestão humanizada, promovendo o bem-estar dos funcionários e aumentando o engajamento e a produtividade organizacional.
- **Visão:** Ser a principal referência em treinamentos para equipes de RH voltados à implementação de práticas humanizadas nas empresas brasileiras até 2030.
- **Valores:** Valores como empatia, ética, transparência, inovação e compromisso com o desenvolvimento humano são essenciais para construir um ambiente organizacional positivo e produtivo.

### 6.1 Serviços Oferecidos:

#### 1. Diagnóstico Organizacional e do RH

- Identificação de desafios em comunicação organizacional, cultura e capacitação.
- Mapeamento de lacunas na gestão de pessoas, incluindo práticas de feedback e reconhecimento.
- Entrega de um relatório com recomendações práticas para melhoria e alinhamento à gestão humanizada.

#### 2. Treinamentos em Comunicação Organizacional

- Desenvolvimento de habilidades em comunicação empática e clara, essencial para líderes e colaboradores.
- Capacitação para implementar estratégias de comunicação que reforcem a cultura organizacional e o alinhamento de metas.

#### 3. Desenvolvimento de Lideranças Humanizadas

- Formação de líderes com foco em inteligência emocional, tomada de decisões humanizadas e promoção de um ambiente colaborativo.
- Treinamentos práticos e acompanhamento contínuo para garantir a aplicação das novas competências no dia a dia.

#### 4. Construção e Fortalecimento da Cultura Organizacional

- Identificação de valores e práticas existentes na organização para alinhá-los à visão humanizada.
- Criação de políticas organizacionais que incentivem a colaboração, a inclusão e a valorização do trabalho em equipe.

#### 5. Monitoramento e Avaliação Contínua

- Realização de pesquisas de clima organizacional para medir satisfação, engajamento e alinhamento com os valores da empresa.
- Ajustes frequentes às práticas implementadas, garantindo a consolidação de uma gestão humanizada.

### 6.2 Consequências Esperadas com a Implementação

- **Melhoria no Clima Organizacional:** Colaboradores mais engajados e satisfeitos, promovendo um ambiente saudável e produtivo.
- **Redução de Custos com Rotatividade:** Retenção de talentos por meio de práticas que valorizam o capital humano.
- **Aumento da Produtividade:** Ambientes que priorizam o bem-estar resultam em maior eficiência e inovação.
- **Fortalecimento da Cultura Organizacional:** Uma empresa com valores claros e práticas humanizadas se torna mais competitiva e atraente no mercado.
- **Impacto na Reputação Corporativa:** Organizações humanizadas têm maior capacidade de atrair e reter profissionais, consolidando sua imagem positiva no mercado.

### 6.3 Metodologia do Projeto

O desenvolvimento do projeto ThinkCenter seguirá as seguintes etapas principais:

**Diagnóstico Organizacional:** Avaliação inicial para identificar desafios em comunicação, cultura organizacional e capacitação.

**Implementação de Soluções:** Aplicação de treinamentos, programas de bem-estar e estratégias de gestão humanizada adaptadas às necessidades da empresa.

**Monitoramento e Ajustes:** Acompanhamento contínuo dos resultados e feedbacks para refinar as práticas implementadas.

### 6.4 Público-Alvo do Projeto

1. **Empresas e Organizações:** Pequenas, médias e grandes empresas que buscam modernizar sua gestão de pessoas com práticas humanizadas, enfrentando desafios como alta rotatividade, baixa produtividade e falta de engajamento.
2. **Profissionais de Recursos Humanos:** Equipes de RH interessadas em aprimorar suas estratégias de comunicação, liderança e bem-estar organizacional, alinhando essas práticas aos objetivos da empresa.
3. **Líderes e Gestores:** Gestores que desejam desenvolver competências em liderança humanizada, criando ambientes de trabalho mais inclusivos e colaborativos.
4. **Colaboradores das Empresas Clientes:** Indiretamente, os funcionários das empresas contratantes, que se beneficiarão das melhorias propostas, como melhor qualidade de vida no trabalho, oportunidades de desenvolvimento e maior reconhecimento.

## 7 CONCLUSÃO

A partir da pesquisa de campo realizada, observou-se que, embora as empresas contem com iniciativas de reconhecimento e desenvolvimento dos colaboradores, ainda há desafios a serem enfrentados, como a sobrecarga de trabalho, a ausência de um sistema de feedback estruturado e o suporte limitado para a saúde mental e o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho. Essas brechas reforçam a necessidade de se investir em práticas que valorizem o capital humano, por meio de um ambiente organizacional transparente e que incentive o diálogo, o desenvolvimento e o bem-estar dos funcionários.

Além disso, nosso estudo apontou que empresas que aplicam princípios de gestão humanizada, como o Itaú Unibanco, a Accenture e a Natura, destacam-se por promoverem uma cultura inclusiva e um ambiente de trabalho que potencializa a inovação e a retenção de talentos. Essas organizações demonstram que a gestão focada no ser humano não apenas contribui para o desenvolvimento dos colaboradores, mas também para a construção de uma reputação corporativa positiva, o que atrai e retém profissionais qualificados, impactando positivamente os resultados organizacionais.

Em conclusão, a adoção de uma gestão humanizada não é apenas uma tendência, mas uma necessidade crescente no cenário atual. Empresas que investem em práticas que valorizam o bem-estar físico e mental dos colaboradores não só contribuem para a satisfação e o engajamento de suas equipes, como também reduzem custos operacionais relacionados a absenteísmo, ausência dos funcionários em seu local de trabalho e rotatividade. Portanto, para promover uma transformação organizacional sustentável e eficaz, é crucial que as empresas sejam elas, grandes ou pequenas, se comprometam com a implementação de estratégias de gestão humanizada, criando um ambiente de trabalho que respeite e valorize as características de cada indivíduo.

## REFERÊNCIA

ACHOR, Shawn. **The Happiness Advantage: How a Positive Brain Fuels Success in Work and Life**. 1. ed. 2018.

ACCENTURE. **Nosso compromisso com a inclusão & diversidade**. Disponível em: <https://www.accenture.com/br-pt/about/inclusion-diversity-index>. Acesso em: 22 ago. 2024.

BLASCHKAUER, Dafna. **Power Skills: As habilidades-chave para destravar seu potencial máximo**. 1. ed. 2022.

CALDAS, Miguel; TONELLI, Maria; LACOMBE, Beatriz. **Desenvolvimento histórico do RH no Brasil e no mundo**. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4382562/mod\\_resource/content/0/Desenvolvimento%20hist%C3%B3rico%20do%20RH%20no%20Brasil%20e%20no%20Mundo.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4382562/mod_resource/content/0/Desenvolvimento%20hist%C3%B3rico%20do%20RH%20no%20Brasil%20e%20no%20Mundo.pdf). Acesso em: 05 ago. 2024.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

ERTHAL, Amanda. **Evolução histórica da administração de recursos humanos: um estudo com empresas do Vale do Taquari/RS**. Disponível em: <https://www.univates.br/bduserver/api/core/bitstreams/7f7c901a-b0fa-420f-af91-f1fc66a708d3/content>. Acesso em: 14 ago. 2024.

GREAT PLACE TO WORK. **Conheça as 150 melhores empresas para trabalhar no Brasil | 2023**. Disponível em: <https://conteudo.gptw.com.br/150-melhores>. Acesso em: 15 set. 2024.

GRUPO SERES. **Gestão humanizada: um guia completo para colocá-la em prática**. Disponível em: <https://www.gruposeres.com.br/gestao-humanizada/>. Acesso em: 14 ago. 2024.

ITAU. **Gestão inclusiva**. Disponível em: <https://www.itaubank.com.br/sustentabilidade/estrategia-esg/gestao-inclusiva/>. Acesso em: 24 set. 2024.

LACOMBE, Francisco J. M. **Gestão de pessoas: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2005.

MATTOS, Adriane; CUNHA, Daiane Rodrigues da; ANDRADE, Evandro Lau de; SILVA, Juliano José da; SANTOS, Luciane Cristina Ribeiro dos; WOEHLE, Sidele; MARTINS, Paulo Fernando; CATAPAN, Anderson. **Proposta de reestruturação de uma organização: mudança no processo de departamento pessoal para práticas de gestão de pessoas**. *Espacios*, v. 34, n. 12, p. 21, 2013. Disponível em: <https://revistaespacios.com/a13v34n12/13341222.html>. Acesso em: 02 set. 2024.

NEVES, Keli Lima. **O que essa empresa tem a nos ensinar sobre ESG**. BRQuality, 04 mai. 2023. Disponível em: <https://brqualityconsultoria.com.br/natura-um-exemplo-de->

esg/#:~:text=A%20empresa%20apoia%20projetos%20sociais,de%20trabalho%20inclusivo%20e%20respeitoso. Acesso em: 15 set. 2024.

ROCHA, Camila. **Conheça a História do RH no Brasil e no Mundo**. RH Portal, 2023. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/historia-do-rh-no-brasil-e-no-mundo/>. Acesso em: 02 ago. 2024.

VORECOL. Wellness Programs: **O Papel da Inovação em RH na Promoção da Saúde e Bem-Estar no Ambiente Corporativo**. Data de publicação: 28 de agosto de 2024. Disponível em: <https://vorecol.com/pt/blogs/blog-wellness-programs-o-papel-da-inovacao-em-rh-napromocao-da-saude-e-bemestar-no-ambiente-corporativo-25328#conclus%C3%B5es-finais>. Acesso em: 10 out. 2024.

XIMENES, Aline Novaes. **A relevância da gestão de pessoas para o desenvolvimento das organizações**. Revista Filosofia Capital, Brasília, DF, v. 13, p. 87-90, 2018. Disponível em: <https://www.filosofiacapital.org/index.php/filosofiacapital/article/view/396/333>. Acesso em: 15 ago. 2024.