



Etec “Dona Escolástica Rosa” – 122 – Santos / SP
TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO

Alicia Mattos Santa Rosa
Ana Clara Carvalho de Jesus
Beatriz Rosa Vieira
Julia Franchi Santos
Kaylane Marques da Silva Santos
Ketely Silva do Carmo
3A2

OS NOVOS RUMOS DOS RECURSOS HUMANOS NAS EMPRESAS.

SANTOS
2025

Alícia Mattos Santa Rosa nº 03
Ana Clara Carvalho de Jesus nº05
Beatriz Rosa Vieira nº 06
Julia Franchi Santos nº15
Kaylane Marques da Silva Santos nº17
Ketely Silva do Carmo nº18
3A2

OS NOVOS RUMOS DOS RECURSOS HUMANOS

Desenvolvimento de Trabalho de Conclusão
de Curso – TCC apresentado ao curso de
Administração da Etec Dona Escolástica
Rosa a ser utilizado como diretrizes do
trabalho de conclusão de curso (TCC)
Orientadora: prof.^a Maria José Domingues

SANTOS
2025

DEDICATÓRIA

Eu Kaylane, gostaria de dedicar este trabalho primeiramente a Deus que me sustentou até aqui e em toda jornada deste curso, aos meus pais, Débora e Antônio e ao meu irmão Kayque, que sempre me ajudaram, me apoiando, aconselhando e por nunca deixarem nada me faltar durante todo esse processo de curso, á vocês minha eterna gratidão e carinho. Gostaria de dedicar este trabalho ao meu grupo de TCC, Ana Clara, Alícia, Beatriz, Julia e Ketely, obrigado por fazerem deste curso a melhor parte do meu dia, por acreditarem no meu potencial quando ninguém acreditou, por confiarem em mim em todos os trabalhos, sem vocês eu nunca teria chegado até aqui, obrigado por me incentivarem sempre, este trabalho é fruto de todo nosso esforço e dedicação. A vocês minhas amigas, dedico minha eterna gratidão e carinho.

AGRADECIMENTOS

Eu Kaylane, gostaria de expressar minha eterna gratidão a Deus e a minha família amada, sem vocês eu não seria capaz de conquistar nada, vocês são meu alicerce, a meus pais agradeço por todos os puxões de orelha, a todos conselhos, a todos os apoios financeiros que me mantiveram até aqui, por todas as noites que me esperam acordados até eu chegar em casa de noite, por me apoiarem na mudança de turno, e mergulhar junto comigo em todos os meus desafios da vida. Ao meu irmão agradeço por toda ajuda, por todas as vezes que me levou de moto e carro para que eu conseguisse fazer meus trabalhos, por sempre me esperar acordado em casa e por sempre se importa com o que eu estudava na Etec, a você kayque agradeço por tornar tudo mais engraçado na vida.. A Deus eu agradeço por me ter me guiado até aqui, por ter me proporcionado tudo que estou vivendo e por me guiar, a ele agradeço e dedico minha eterna gratidão. Agradeço as minhas companheiras e amigas, Ana Clara, Alícia, Beatriz, Julia e Ketely, por tornarem tudo na Etec mais leve, por me ajudarem e apoiarem em cada passo, agradeço a meu amigo Vinícius que me apoiou muito em 2024, mesmo cansada depois de chegar da Etec e ir direto para estudar o E.M fazia questão de me animar e por tornar as noites pós Etec mais leves. A vocês todos agradeço, este trabalho não é só meu, mas sim de vocês que me ajudaram em todas as etapas para a conclusão do meu curso!

RESUMO

Este Trabalho de Conclusão de Curso visa analisar as mais recentes transformações no setor de Recursos Humanos e como essas alterações têm afetado o dia a dia dos funcionários nas organizações. Durante a investigação, ficou claro que o RH está assumindo uma função cada vez mais estratégica, não se limitando mais a funções administrativas e passando a influenciar diretamente o bem-estar, a motivação e o crescimento dos colaboradores nas organizações. O estudo examina como o setor de Recursos Humanos se transformou ao longo dos anos, enfatizando tópicos contemporâneos como a aplicação da inteligência artificial nas contratações, a promoção da diversidade e inclusão, os obstáculos apresentados pelo modelo de trabalho híbrido e o aumento da preocupação com a saúde mental dos trabalhadores. A investigação foi fundamentada em livros, artigos acadêmicos e fontes recentes, com o objetivo de entender de que modo essas alterações têm sido implementadas nas empresas. Os resultados apontam que o novo perfil do setor de Recursos Humanos contribui para a criação de ambientes mais colaborativos e saudáveis, o que beneficia tanto os profissionais quanto o desempenho das empresas. Conclui-se que o RH, mais do que nunca, tem um papel essencial na construção de relações de trabalho mais humanas e sustentáveis.

Palavras Chaves: Recursos Humanos. Transformações. Estratégico. Bem-estar. Motivação. Crescimento. Inteligência Artificial

ABSTRACT

This Final Course Work aims to analyze the most recent transformations in the Human Resources sector and how these changes have affected the daily lives of employees in organizations. During the investigation, it became clear that HR is taking on an increasingly strategic role, no longer limited to administrative functions and now directly influencing the well-being, motivation and growth of employees in organizations. The study examines how the Human Resources sector has changed over the years, emphasizing contemporary topics such as the application of artificial intelligence in hiring, the promotion of diversity and inclusion, the obstacles presented by the hybrid work model and the increased concern for the mental health of workers. The investigation was based on books, academic articles and recent sources, with the aim of understanding how these changes have been innovative in companies. The results indicate that the new profile of the Human Resources sector contributes to the creation of more collaborative and healthy environments, which benefits both professionals and company performance. It is concluded that HR, more than ever, has an essential role in building more humane and sustainable work relationships.

Keywords: Human Resources. Transformations. Strategic. Well-being. Motivation. Growth. Artificial Intelligence.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1. A TRANSFORMAÇÃO DA IMAGEM DOS RECURSOS HUMANOS	
10	
1.2 A Evolução do RH: De Administração a Promoção de Talentos e Bem-Estar.	11
2. O IMPACTO DA AUTOMAÇÃO E DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO RH	12
3. A DIVERSIDADE E INCLUSÃO DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES.	13
3.2 A transformação que a D&L traz para as empresas	13
4. A NOVA ERA DO TRABALHO HÍBRIDO E O IMPACTO NO RH....	14
5. BEM-ESTAR E SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE CORPORATIVO	15
5.1 Burnout nas Empresas	17
6. ANÁLISE DE RESULTADOS.....	18
CONSIDERAÇÕES FINAIS	20
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	20

INTRODUÇÃO

O RH sempre teve o seu grande papel dentro das empresas, trazendo fundamentos para o desenvolvimento das corporações, conduzindo um ambiente mais harmônico e proativo. A evolução do trabalho vem acontecendo há muitas décadas, começando na Revolução Industrial, onde a substituição da mão de obra humana para as máquinas ainda era uma pauta. Enquanto o desenvolvimento dos direitos trabalhistas ocorria, a Gestão de Recursos Humanos caminhava na mesma direção, cuidando e certificando as leis trabalhistas.

É necessário saber qual o feedback de seus colaboradores sobre o ambiente de trabalho, ficar ciente de possíveis insatisfações que podem atrapalhar o bom convívio dentro da empresa, prejudicando não apenas o interior da empresa como também sua imagem exterior, sempre transparecendo o Marketing Institucional da empresa, para que o ambiente seja **ergonômico**.

As mudanças vêm acontecendo, através da D&I, buscando inserir a diversificação e acolhimento dentro das organizações nos dias atuais. É fundamental entender que os colaboradores são uma parte importante da empresa, pois passam a maior parte da sua vida em seu local de trabalho, e uma empresa que não preza pelo respeito e inclusão, acaba tendo insatisfação e menor desenvolvimento dentro do mercado, criando um ambiente desagradável e desgastante.

A nova linguagem que o RH adotou tem refletido diretamente nos resultados das empresas. Sempre acompanhando as novas tendências, trabalhando as boas ideias para a produção saudável, criando ambientes de lazer em horários de descanso, para deixar o funcionário confortável, elevando mais energia. E estes novos caminhos que o RH tem seguido vêm se adaptando bem e trazendo bons resultados econômicos, tecnológicos e sociais, trazendo uma rotina mais acolhedora e menos explorativa para os funcionários.

1. A TRANSFORMAÇÃO DA IMAGEM DOS RECURSOS HUMANOS

O papel dos Recursos Humanos passou por uma transformação significativa nas últimas décadas. No passado o RH era visto somente como um setor administrativo, abrangendo de forma focada nas atividades como, recrutamento, folha de pagamento e gestão de benefícios. No entanto com a constante mudança dentro da área administrativa, a globalização dos mercados e a crescente valorização do capital humano, o RH evoluiu para uma estratégia mais efetiva dentro das organizações.

Atualmente, o RH está sendo muito mais valorizado e reconhecido por estar diariamente auxiliando as empresas em seu crescimento próprio, muitos tem a impressão que é algo simples e que são apenas funções básicas, como, por exemplo: lidar com processos e atribuições similares. Os profissionais desta área agora são essenciais na construção de uma cultura organizacional sólida, e também para impulsionar e promover um ambiente mais harmônico, positivo e incluso entre os colaboradores. Isso inclui a criação de diretrizes que promovam uma cultura inclusiva, o reconhecimento e as recompensas, é o mais importante, garantir o respeito e a dignidade entre os funcionários dentro da empresa, segundo o livro de Thomaz Wood Jr. em a Mudança Organizacional e Transformação da Função Recursos Humanos.

Uma das alterações mais significativas tem como foco no departamento administrativo. Os recursos humanos não se limitam somente a análises feitas anualmente, porém busca implementar feedbacks de forma contínua, estimulando o aprendizado constante e o desenvolvimento de seus colaboradores.

1.1 A Evolução do RH: De Administração a Promoção de Talentos e Bem-Estar

Ao estabelecer um sistema de desenvolvimento, os recursos humanos se adapta às mudanças organizacionais, passando a ser incentivador de talentos, ajudando seus colaboradores a alcançar sua melhor performance e se alinhar as metas e objetivos da colaboração, como Gary Dessler afirma em Administração de Recursos Humanos de 2003, “O papel de recursos humanos é transformar o capital humano em um dos principais ativos da organização, criando um ambiente que permita o desenvolvimento das pessoas e da empresa”

Com o grande estímulo de competição dentro do trabalho, os colaboradores acabam se cobrando muito. Porém o RH vem com o incentivo saudável, desenvolvendo a competência do colaborador, tanto para área de trabalho quanto para área pessoal.

Mostrando que o bem-estar físico e mental tem que estar em primeiro lugar, não cobrando de forma manipulada ou rude. “Você não pode impor produtividade; você deve fornecer as ferramentas para que as pessoas se tornem o melhor que podem.” – Steve Jobs, o papel do RH é incentivar e não controlar de forma negativa, e sim ensinar de uma forma que a pessoa compreenda, podendo realizar o “serviço” da maneira dela. Com isso o local de trabalho acaba sendo um lugar mais ergonômico e interativo, promovendo um ambiente leve. Isso foi publicado em um site ‘teanbuilding.com’ no 13 de fevereiro de 2025.

Com essas transformações, fica nítido que os recursos humanos evoluíram de um cargo apenas administrativo, para uma função importante na formação de um futuro organizacional mais adaptável, inovador e humanizado. Agora o desafio é garantir que as práticas de RH permaneçam em sincronia com as rápidas mudanças no local de trabalho, integrando novas tecnologias e metodologias sempre oferecendo oportunidades ao bem-estar e ao crescimento dos colaboradores. Sem dúvidas, o futuro dos recursos humanos será cada vez mais estratégico, direcionado para promover os resultados das empresas e proporcionar uma experiência enriquecedora a todos os colaboradores.

2. O IMPACTO DA AUTOMAÇÃO E DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO RH

A aprendizagem automatizada tem sido um dos avanços na área de recursos humanos, permitindo que haja a otimização de processos administrativos e repetitivos. Ferramentas com base em IA ajudam na apuração de currículos na administração de entrevistas e na resolução de dificuldades frequentes, hoje em dia já temos exemplos de empresas que adotam esse tipo de sistema como a empresa brasileira Cotesa que tem utilizado plataformas de recrutamento e seleção por meio de programas de inteligência artificial, como Gupy para otimizar seus processos seletivos, além disso organizações grandes e renomadas como a American Express, Nike, MasterCard adotam o sistema de apuração por meio de inteligência artificial, empresas como RHgestor oferecem soluções que reduzem 70% do tempo gasto na apuração de currículos utilizando IA para identificar candidatos alinhados ao perfil desejado.

De acordo com "Redefinindo a Gestão de Pessoas" (2020), escrito por Peter Cappelli, a automação desses processos tem gerado resultados ótimos possibilitando que os especialistas em RH se dediquem somente em estratégias mais eficientes e focada aos indivíduos. Além disso softwares dirigidos por IA ressignificaram a forma que as organizações recrutam talentos. Programas sofisticados analisam grandes números de currículos para detectar candidatos perfeitos que estejam alinhados com o propósito que as empresas buscam. A inteligência artificial obtém a capacidade de prever o desempenho dos candidatos com base na sua trajetória profissional e habilidades. "The Future of Work" (2018), de autoria de Darrell M. West aponta que a inteligência artificial no processo de recrutamento diminui tendências inconscientes e aumenta diversidades nas contratações.

Apesar das vantagens de obter sistemas automatizados para tal função como o recrutamento, ele ainda sim apresenta desafios como a transparência dos programas, a segurança dos dados e o seguimento desconhecidos em decisões automatizadas. as empresas precisam e devem garantir que seus programas tecnológicos estejam a par dos princípios éticos, abrangendo a inclusão e a igualdade. Ao integrar tecnologia e inteligência humana, o RH flui para um futuro mais ágil e focado nos colaboradores e direcionado para a inovação.

3. A DIVERSIDADE E INCLUSÃO DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES.

Há ambientes variados, por sua essência, proporciona uma troca constante de ideias e experiências, resultando em soluções mais criativas e ajustáveis. Frans Johansson, em seu livro o “Efeito Médi” de 2004, defende que a “a inovação decorre quando pessoas com perspectivas distintas se reúnem”. Consequentemente, a diversidade de pensamentos representa uma das principais fontes de criatividade nas organizações. Contudo, é a inclusão, o espaço onde essas diferenças são respeitadas, compreendidas e valorizadas, que transforma essa diversidade em frutos concretos. Verna Myers explica bem essa ideia ao afirmar: “diversidade é ser incluído na festa; inclusão é ser convidado a dançar”.

Outro formato crucial é a adaptação. Em um cenário econômico notado por transformações contínuas, organizações inclusivas se mostram mais invulneráveis e desenvolvidas para atender às demandas de diversos públicos e ter eficiência para lidar com esses desafios. Essa agilidade é fruto direto de equipes de diversos locais que apontam a maioria das soluções. Por fim, abrigar a diversidade e a inclusão como valores centrais está profundamente ligado à responsabilidade social do conjunto. Empresas que abraçam essa atribuição não apenas desenvolvem ambientes de trabalho mais humanos, como também contribuem para o desenvolvimento de uma sociedade mais justa e sustentável. Howard Schultz, ex- CEO da Starbucks, defende que “as empresas têm a responsabilidade de liderar o caminho para uma sociedade mais justa”, destacando o papel inovador do setor privado. Para que esse acordo com D&I se realize, é necessário investir em ações estratégicas e contínuas, como treinamentos sobre caracteres inconscientes, políticas de recrutamento inclusivas, incentivo à liderança inclusiva e criação de grupos de afinidade que oferecem suporte e delegação de autoridade aos diferentes perfis de colaboradores.

Em resumo, a desigualdade não é apenas uma tendência, é um componente estratégico e indispensável. Ao reconhecê-los, as organizações tornam-se mais inovadoras, flexíveis, humanas e preparadas para o futuro. Integrar essas dimensões à cultura organizacional é, portanto, mais do que uma escolha ética: é uma decisão inteligente, estratégica e transformadora.

3.1 A transformação que a D&L traz para as empresas.

Diversidade e Inclusão (D&I) está cada vez mais se firmando e se tornando uma prioridade estratégica de extrema importância nas organizações. Mas não é apenas um posicionamento ético diante as demandas sociais, e sim, uma estratégia inteligente que faz com que a empresa tenha um aumento alto e se mantenha forte no mercado, além disso impulsiona o engajamento e a inovação. Empresas de distintos setores, têm notado que a diversidade não é apenas uma questão de representatividade e inclusão, mas sim de valor estratégico.

A habilidade de atrair e manter profissionais com diferentes origens e pontos de vista tem sido um dos principais motores dessa transformação. Empresas que investem em políticas inclusivas conseguem ampliar sua presença no mercado de trabalho e se beneficiar de um conjunto de conhecimentos mais diversos e enriquecedor. Como afirma R. Roosevelt Thomas Jr., no livro *Building on the Promise of Diversity* de 2005, “gerenciar a diversidade não é apenas aceitar as diferenças, mas transformar essa diversidade em uma vantagem competitiva.” Essa diversidade de experiências contribui diretamente para a formação de equipes mais preparadas, criativas e alinhadas com os desafios atuais.

A variedade tem ligação em aumento de inovação e melhor comportamento dentro da organização. A empresa especialista em assessoria estratégica às empresas - McKinley & Company - comprovou em estudos que organizações que possuem maior tipo de diversidade mostram respostas financeiras melhores. Uma empresa que segue a linha da diversidade, tende a ser rica em comunicação e colaboração entre funcionários, além de tudo também são exemplos para empresas pequenas e também as empresas que não acham de grande importância esse tipo de assunto ser abordado em sua organização.

4. A NOVA ERA DO TRABALHO HÍBRIDO E O IMPACTO NO RH

Em 2020, no ano da pandemia foi adotado a forma de trabalho remota, mais conhecida como home office. Essa mudança que era inicialmente temporária apenas para a época, acabou tendo um impacto considerável no mundo corporativo. Mesmo após a COVID-19 muitas empresas continuaram utilizando a modalidade de teletrabalho e até conversando com os seus colaboradores para eles acatarem o tipo de trabalho híbrido, que é uma junção do modelo de trabalho tradicional com trabalho em casa. Com essas mudanças significativas o RH teve novos desafios relacionados a adaptação dessa nova realidade.

Antes da pandemia, as normas avaliativas do RH para desempenho se baseavam nas horas passadas pelos colaboradores dentro da empresa, em quantos intervalos eles tiravam durante o dia, entre outros. Porém com esses novos modelos de trabalho em casa, o foco agora é na entrega de resultados e prazos dados pela empresa. Esses métodos também auxiliam na comunicação entre os colaboradores dentro da companhia, sendo uma forma de monitorar a atuação de cada funcionário, que em muitas das vezes, não se encontram fisicamente para se comunicarem diretamente, precisando acontecer reuniões por aplicativos de ligação.

O uso de inteligências, da colaboração e do gerenciamento de projetos se tornou essencial para a acomodação ao trabalho híbrido. Equipamentos como plataformas de videoconferência, software de gestão de tarefas e sistemas de comunicação online permitiram que os colaboradores, independentemente de onde estivessem, procedessem a trabalhar de forma eficiente. O RH teve que certificar que todos os membros da equipe tivessem acesso a essas ferramentas e soubessem usá-las de forma produtiva, ao mesmo tempo, em que garantia a segurança das informações e o uso responsável da tecnologia. Com a agilidade do trabalho híbrido, surgiram também desafios relacionados ao bem-estar dos colaboradores. A fronteira entre a vida pessoal e profissional ficou cada vez mais turba, que levou ao aumento de casos de burnout e estresse. O RH, então, precisou repensar suas formas de trabalho de apoio psicológico e saúde mental.

5. BEM-ESTAR E SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE CORPORATIVO

Recentemente vem crescendo a preocupação nas grandes empresas com o bem-estar de seus colaboradores. O setor de recursos humanos tem desempenhado um papel importante na parte de implementação de criação de programas que cuidem realmente dos colaboradores, não só da saúde física, mas também da saúde mental dos colaboradores. Organizações que investem em projetos de bem-estar como práticas que oferecem mais flexibilidade para pausas e acesso a terapias, geram ambientes mais saudáveis e produtivos, além disso, esse cuidado ajuda a reter talentos, pois os colaboradores que se sentem acolhidos, apoiados e valorizados tendem a permanecer na empresa por mais tempo.

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS) define a saúde mental como um estado onde o indivíduo percebe suas habilidades motoras, lidando com estresses normais da vida, podendo trabalhar de forma produtiva, eficiente e contribuindo positivamente para a comunidade. A falta da saúde mental dos colaboradores nas organizações, afeta diretamente os resultados de uma empresa, profissionais que sofrem de estresse, ansiedade ou depressão têm dificuldade em se concentrar, podendo perder a motivação e enfrentar a queda da sua produtividade. De acordo com a pesquisa realizada pela Federação das Indústrias de Minas Gerais (Fiemg) de 2023, o site aponta esses transtornos mentais, atingindo grande parte dos trabalhadores Brasileiros, causando um desfalque de aproximadamente R\$ 397,2 bilhões no faturamento das empresas, considerando que a economia como um todo fica em desvantagem correspondendo a perda de 4,7% do PIB (produto interno bruto).

5.1 Burnout nas Empresas

A síndrome de Burnout, também conhecida como a síndrome do esgotamento profissional, representa atualmente um dos principais desafios enfrentados pelos trabalhadores e organizações na área da saúde mental. Isso está relacionado a uma condição que se caracteriza pela exaustão física, emocional e mental, resultado de ambientes de trabalho estressantes e a incapacidade de lidar com exigências profissionais.

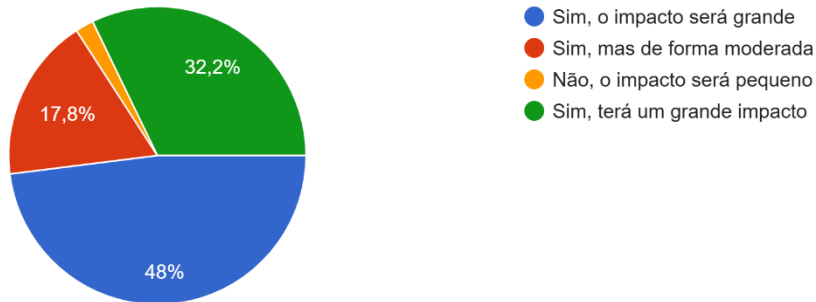
Em 2019, a síndrome de Burnout foi oficialmente reconhecida pela OMS (Organização Mundial da Saúde) como um fenômeno ocupacional, que enfatiza a responsabilidade das empresas em adotar práticas e estratégias preventivas. dados da ISMA-BR (International Stress Management Association) apontam que, cerca de 32% dos profissionais brasileiros apresentam sinais de Burnout, e esse número tende a aumentar, especialmente após a pandemia.

Fatores como a sobrecarga de tarefas, a falta de apoio e a intensificação do trabalho remoto, muitas das vezes sem limites claros entre o trabalho e o descanso, contribuí significativamente para esse cenário. Um relatório divulgado pela Gallup em 2023, apontou que 44% dos colaboradores afirmaram se sentir frequentemente estressados em suas funções, resultando em um aumento significativo aos níveis de estresse que podem vir a evoluir para uma Burnout, comprometendo a saúde e o desempenho dos profissionais.

6. ANÁLISE DE RESULTADOS

Você acredita que a tecnologia terá um impacto significativo nas funções de Recursos Humanos nos próximos anos?

202 respostas



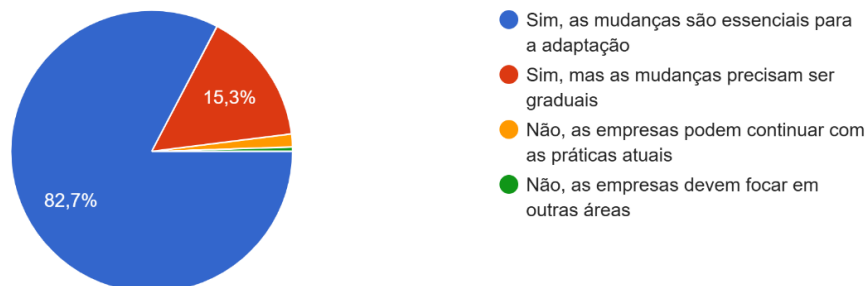
Qual a importância de um departamento de Recursos Humanos estar preparado para lidar com questões como saúde mental e bem-estar dos colaboradores?

202 respostas



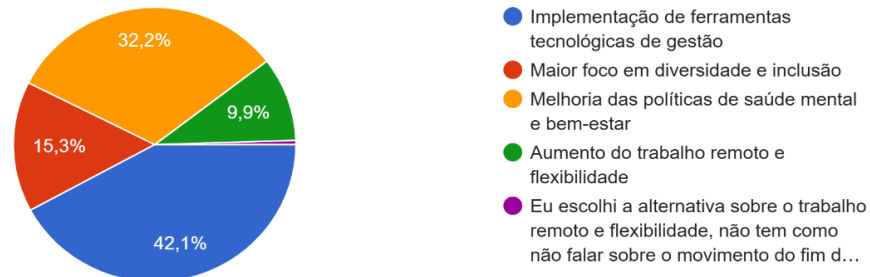
Você acha que as mudanças no Recursos Humanos são necessárias para a adaptação das empresas às novas demandas do mercado?

202 respostas



Quais mudanças você acredita que o setor de Recursos Humanos deverá adotar para atender às novas necessidades do mercado de trabalho? Justifique na alternativa 5.

202 respostas



Esses resultados mostram a percepção pública sobre o futuro do RH, um assunto que merece mais atenção e participação pública. A população pede por uma mudança de imediato, como diz o gráfico de número 4, das 202 respostas que obtivemos com a pesquisa, 32,2% responderam que o setor de recursos humanos deve sim adotar práticas de melhoria na saúde mental e bem-estar, um tópico tão importante que implica no bem-estar e estilo de vida dos colaboradores.

Já no gráfico 2 fizemos a seguinte pergunta, “Qual a importância de um departamento de Recursos Humanos estar preparado para lidar com questões como saúde mental e bem-estar dos colaboradores?” e 97% das pessoas responderam que é fundamental para aumentar a produtividade e satisfação dos colaboradores! Com base nas pesquisas concluímos que para um futuro promissor no RH, basicamente precisaríamos ouvir mais os funcionários e aplicar práticas para satisfazer a necessidade desses colaboradores, aumentando a eficiência no trabalho e o bom clima organizacional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste trabalho, decidimos destacar as análises as transformações recentes no setor de recursos humanos, esclarecendo como essas mudanças impactam o ambiente de trabalho e a experiência dos colaboradores nas organizações. A pesquisa mostrou que o RH, ao evoluir de uma função meramente administrativa para um papel estratégico, vem se tornando essencial na promoção do bem-estar, da motivação e do desenvolvimento dos profissionais.

A adoção de tecnologias como a IA em processos otimizados, permitiu que os profissionais da área de RH focassem em estratégias para valorizar o capital humano, além disso, pautamos a importância da diversidade e inclusão que contribui para inovação e a criatividade nas empresas, o trabalho híbrido também tem sua relevância, nossa pesquisa relata que, o trabalho híbrido trouxe novos desafios e oportunidades para o RH, que agora devem garantir e implementar sistemas de apoio a saúde mental, e ao bem-estar dos colaboradores em um cenário onde as barreiras entre a vida social e profissional se tornam suaves. A crescente preocupação com a saúde mental, evidenciada pelo o aumento de casos de burnout, ressalta a necessidade de projetos que promovam um ambiente de trabalho saudável e acolhedor.

Os resultados da pesquisa de cunho quantitativo que realizamos, indicam que a maioria dos colaboradores apoiam a importância de haver um departamento de recursos humanos preparado para lidar com questões de saúde mental e o bem-estar. Isso só reforça nossa tese que ouvir os colaboradores e implementar logísticas que atendam as suas necessidades é fundamental para o sucesso organizacional.

Em resumo, os novos rumos do RH estão devidamente ligados a capacidade de adaptação e inovação. As organizações que abraçam essas transformações não apenas se tornam mais competitivas positivamente, mais também se tornam importantes para a construção de um ambiente de trabalho mais humano e sustentável. Portanto, é decisivo que as empresas continuem a investir em práticas que promovam o desenvolvimento integral de seus colaboradores, garantindo assim uma promessa futura para todos os envolvidos. [OBJ]

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Instituto UFRRJ - Burnout a Síndrome de Esgotamento pelo Trabalho. 2021

R. ROOSEVELT Thomas Jr - Construindo a Promessa da Diversidade. 2005

Idalberto CHIAVENATO – Gestão de pessoas, o novo papel da gestão dos Recursos Humanos nas organizações. 2014

Thomaz Wood Jr. - Mudança Organizacional e Transformação da Função Recursos Humanos. 2013

Peter Cappelli - Redefinindo a Gestão de Pessoas. 2020

Veja SAÚDE - Burnout: problema é reconhecido pela OMS e faz cada vez mais vítimas. 2022

ONCOPROD – A importância da saúde mental no ambiente corporativo. 2024

GALLUP - Estado do ambiente de trabalho global (Compreendendo os funcionários, informando os líderes). 2025

CRONOGRAMA

ATIVIDADES/PERÍODO	FEVEREIRO	MARÇO	ABRIL	MAIO	JUNHO	Respons.
Elaboração do 1º Capítulo	X					TIME
Entrega do 1º Capítulo		X				TIME
Entrega do 1º Diário de bordo		X				TIME
Busca de referências literárias		X				TIME
Entrega do 2º e 3º Capítulos			X			TIME
Entrega 2º Diário de bordo			X			TIME
Elaboração 4º e 5º Capítulos				X		TIME
Entrega 4º e 5º Capítulos					X	TIME
Entrega Resumo, Considerações Finais, Introdução e organização das referências bibliográficas					X	TIME
Prévia apresentação DTCC					X	TIME
Elaboração do banner					X	TIME
Apresentação DTCC					X	TIME